



E-BÜLTEN ÇALIŞMA HAYATI

www.csgb.gov.tr/cgm

AYLIK BÜLTEN • SAYI:21 • 2025 ARALIK



**2026 YILINDA GEÇERLİ OLACAK
YENİ ASGARİ ÜCRET
28 BİN 75 LİRA OLARAK
BELİRLENDİ**

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

..... **İMTİYAZ SAHİBİ**

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ADINA
OĞUZ TUNCAY

..... **GENEL YAYIN YÖNETMENİ**

EYÜP BEYHAN

..... **DANIŞMA KURULU**

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

..... **EDİTÖRLER**

ŞEFİKA YURTIŞIĞI
ÖMER YALÇIN

..... **KAPAK & SAYFA TASARIMI**

A.RUŞEN KİZİR

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

Santral Telefon: 0312 296 60 00

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

Email: cgm@csgb.gov.tr

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

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



İÇİNDEKİLER

01

YENİ YILA GİRERKEN ÇALIŞMA HAYATINA DAİR ORTAK SORUMLULUĞUMUZ

"Genel Müdürümüzden"

02

BAKAN IŞIKHAN, TÜRK DEVLETLERİ TEŞKİLATI ÇALIŞMA, İSTİHDAM VE SOSYAL KORUMA BAKANLARI TOPLANTISI'NA KATILDI

"Vatandaşlarımızın Tamamı Sosyal Güvenlik Şemsiyesi Altında"

05

BAKAN IŞIKHAN, BAKÜ'DE TÜRKİYE-AZERBAYCAN İŞ DÜNYASI İLE BULUŞTU

"SGK Başvuruları Ataşeliklerden de Yapılabilecek"

07

KÖŞE YAZISI

"Avrupa Konseyi Kurallarında Sosyal Diyalog"

- Eyüp BEYHAN

09

BAKAN IŞIKHAN, TİSK 29. OLAĞAN GENEL KURULU'NA KATILDI

"Ortak Yarınları Ancak Sosyal Diyalogu Güçlendirerek Kurabiliriz"

11

KÖŞE YAZISI

"Engeli Veya Çalışma Gücü Kaybı Nedeniyle Yaşlılık Aylığı Bağlanması"

- Haşim DÜNDAR

14

BAKANLIĞIMIZIN 2026 YILI BÜTÇESİ TBMM GENEL KURULUNDA KABUL EDİLDİ

"Türkiye'nin İş Kapısı Projesini Devreye Alıyoruz"

20

KÖŞE YAZISI

"Çalışma Hayatında Psikososyal Riskler Ve Önleyici Politikalar"

- Şefika YURTIŞIĞI

21

2026 YILINDA GEÇERLİ OLACAK YENİ ASGARİ ÜCRET 28 BİN 75 LİRA OLARAK BELİRLENDİ

"Her Büyüme ve Kalkınma Vatandaşımıza Refah Artışı Olarak Dönmeye Devam Edecektir"

23

KÖŞE YAZISI

"Yürürlükteki (Aktif) Toplu İş Sözleşmeleri (Tis) Genel Göstergeleri İle Kapsamdaki İşçi Sayısı Yoğunluk Analizi"

- Mustafa AVCI

29

KÖŞE YAZISI

"Dijital Çağda Çalışma Hayatı: Platformlar Ve Algoritmik Yönetim"

- Melih Ammar DEMİRCİ

30

ILO'DAN HABERLER

"Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede Ortak Çözümler: Ilo Projeleri 2025 Sonuçları Değerlendirildi"

Oğuz TUNCAY

Çalışma Genel Müdürü



Genel Müdürümüzden

YENİ YILA GİRERKEN ÇALIŞMA HAYATINA DAİR ORTAK SORUMLULUĞUMUZ

Yılın son ayları, takvimsel bir kapanışın yanında, geride bırakılan zamanı değerlendirmek ve geleceğe daha sağlam adımlarla bakabilmek için önemli bir fırsattır. Çalışma hayatı söz konusu olduğunda bu değerlendirme ihtiyacı daha da anlam kazanmaktadır. Çünkü atılan her adımın, alınan her kararın çalışanların hayatına, işverenlerin üretim gücüne ve toplumsal refaha doğrudan yansımaları bulunmaktadır.

Bakanlık olarak yürüttüğümüz tüm çalışmalarda temel yaklaşımımız, çalışma hayatının tarafları arasında adil, dengeli ve sürdürülebilir bir yapı oluşturmaktır. Çalışanın emeğini ve yaşam standartlarını gözetirken, işverenin üretim kapasitesini ve rekabet edebilirliğini de dikkate alan bir bakış açısıyla hareket ediyoruz. Elbette bu dengeyi sağlamak kolay değil, ancak kalıcı çözümlerin ve çalışma barışının yolu karşılıklı anlayış, diyalog ve ortak akıldan geçmektedir.

Bu yaklaşım yalnızca ülkemiz açısından değil, küresel ölçekte de önem taşıyan bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya geneline baktığımızda da çalışma hayatı, ekonomik dalgalanmalar, artan yaşam maliyetleri ve hızla gelişen teknolojinin etkisiyle önemli bir dönüşümden geçmektedir. Bu süreçte ülkeler, çalışanları koruyan, sosyal adaleti güçlendiren ve kapsayıcı kalkınmayı destekleyen politikalar geliştirmeye odaklanmaktadır. Geçtiğimiz ay kabul edilen G20 Liderler Zirvesi Bildirgesi'nde istihdamın ekonomik büyümenin merkezinde konumlandırılması, insana yakışır işlerin teşvik edilmesi, güçlü iş gücü piyasası ve etkin sosyal koruma mekanizmalarının öneminin vurgulanması, bu ortak anlayışın somut bir göstergesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da desteklenen bu anlayış, daha adil, daha dayanıklı ve kimsenin geride bırakılmadığı bir çalışma hayatı vizyonu için yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır. Çalışma Genel Müdürlüğü olarak biz de bu küresel perspektifi yakından takip ederken, ülkemizin kendine özgü koşullarını gözeterek politikalar üretmeye devam ediyor, böylece hem küresel eğilimlerle uyumlu hem de ulusal ihtiyaçlara cevap veren daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir çalışma hayatını güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Geride bıraktığımız yıl boyunca Genel Müdürlüğümüzce yürütülen tüm çalışmalarda da bu yaklaşımı esas aldık. İstihdamın korunması ve güçlendirilmesi ile çalışma koşullarının iyileştirilmesi temel önceliklerimiz arasında yer aldı. Bununla birlikte, ekonomik ve teknolojik dönüşümlerin çalışma hayatına yansımalarını yakından izleyerek, yeşil ve dijital dönüşüm sürecine uyum sağlayan politikalar geliştirmeye odaklandık. Dijitalleşmenin sunduğu imkanların çalışma hayatına entegrasyonu, yeni becerilerin kazandırılması ve üretim süreçlerinin dönüşümünün desteklenmesi yönünde önemli çalışmalar yürütürken, yeşil dönüşüm hedefleri doğrultusunda sürdürülebilir ve çevreye duyarlı istihdam modellerinin geliştirilmesine yönelik adımlar attık. Böylece yalnızca mevcut sorunlara çözüm üretmekle sınırlı kalmayıp, geleceğin çalışma hayatına güçlü bir şekilde hazırlanan bir yapıyı desteklemeyi amaçladık.

Ayrıca, yıl boyunca çalışma hayatının tüm taraflarıyla düzenli iletişim ve istişare süreçleri yürüttük. Çalışan temsilcileri, işveren örgütleri ve ilgili paydaşlarla yaptığımız görüşmeler sayesinde politikaların daha kapsayıcı, gerçekçi ve uygulanabilir bir zeminde şekillenmesine katkı sağladık. Bu süreçte temel amacımız, yalnızca karar üreten bir yapıdan ziyade süreci birlikte tasarlayan, ortak sorumluluk üstlenen bir anlayışı güçlendirmektir. Etkin sosyal diyalog mekanizmalarıyla hem çalışma barışının korunmasına hem de sürdürülebilir çözümler geliştirilmesine odaklandık.

Bu yaklaşımın bir yansıması olarak yılın sonuna yaklaşırken çalışma hayatının en önemli başlıklarından biri olan asgari ücret belirleme sürecini de büyük bir sorumluluk bilinciyle ele aldık. Asgari Ücret Tespit Komisyonu çalışmaları kapsamında ekonomik koşullar, çalışanların yaşam standartları ve işverenlerin üretim kapasitesini birlikte değerlendirerek dengeli bir sonuç ortaya konulmasına özen gösterdik. Yürütülen titiz çalışmalar sonucunda 2026 yılı için belirlenen yeni asgari ücretin çalışanların refahına, iş gücü piyasasının istikrarına ve çalışma barışına olumlu katkı sunmasını diliyoruz.

Yeni bir yıla girerken önümüzdeki döneme dair hedefimiz, emeğin hakkının verildiği, üretimin desteklendiği ve sosyal diyalogun güçlendirildiği bir çalışma hayatını daha da sağlam temellere oturtmaktır. Bu hedef doğrultusunda 12. Kalkınma Planı, Ulusal İstihdam Stratejisi ve Bakanlığımızın Stratejik Planı gibi temel politika belgelerinde ortaya konulan istihdamı artırma, nitelikli iş gücünü destekleme, kayıt dışılıkla mücadele ve kapsayıcı bir çalışma hayatı oluşturma yönündeki stratejik amaçlar yol gösterici olmaya devam etmektedir. Nitekim Cumhurbaşkanımızın da ifade ettiği üzere iş gücü piyasasında güçlü görünüm sürmekte, işsizlik oranı ise 31 aydır tek haneli seviyelerde seyretmektedir. Ortak çaba, kararlı politikalar ve karşılıklı anlayışla bu olumlu tabloyu daha da ileri taşıyarak, çalışma hayatımızı daha adil, daha üretken ve daha sürdürülebilir bir yapıya kavuşturacağımıza yürekten inanıyoruz.

Bu vesileyle, emek veren, üreten, alın teri döken tüm çalışanlarımızın, çalışma hayatının tüm taraflarının ve vatandaşlarımızın yeni yılını içtenlikle kutluyor; 2026 yılının hepimiz için daha umutlu, daha güçlü ve daha müreffeh bir gelecek getirmesini temenni ediyorum.

BAKAN IŞIKHAN, TÜRK DEVLETLERİ TEŞKİLATI ÇALIŞMA, İSTİHDAM VE SOSYAL KORUMA BAKANLARI TOPLANTISI'NA KATILDI



30 Ekim 2024 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ev sahipliğinde Ankara'da düzenlenen "Türk Devletlerinde Sosyal Koruma, Çalışma Hayatı ve Sosyal Hizmetler" başlıklı Yuvarlak Masa Toplantısını hatırlatan Bakan Işıkhan, "Toplantı sonrası ivme kazanan sürecin sonunda bugün, Türk Dünyasının çalışma, istihdam ve sosyal koruma alanlarından sorumlu bakanlar olarak ilk kez bir araya geliyor olmamızı son derece kıymetli ve anlamlı bir adımdır. Hemen akabinde Liderlerimiz de Bışkek Zirvesi'nde çalışma, istihdam ve sosyal koruma alanlarında işbirliğimizin geliştirilmesine yönelik iradelerini dile getirmişlerdi. Bu çerçevede, ortak yol haritamız olan "Türk Dünyası 2040 Vizyonu"nın rehberliğinde, çalışma, istihdam ve sosyal koruma alanlarındaki işbirliğimiz de dahil olmak üzere, her alanda ilişkilerimizi daha da kuvvetlendirmemiz gerektiğine inanıyoruz." dedi.



TÜRK DÖVLƏTLƏRİ TƏŞKİLATININ
ƏMƏK, MƏŞĞULLUQ VƏ SOSIAL
MÜDAFİƏ NAZİRLƏRİNİN 1-ci İCLASI
5 DEKABR 2025
BAKİ, AZƏRBAYCAN



1ST MEETING OF THE MINISTERS OF LABOUR,
EMPLOYMENT AND SOCIAL PROTECTION
OF THE ORGANIZATION OF TURKIC STATES
5 DECEMBER 2025
BAKU, AZERBAIJAN



“Türk Dünyası 2040 Vizyonuna Emin Adımlarla İlerliyoruz”

İsmail Gaspıralı'nın, yirminci asrın başında ortaya koyduğu “Dilde, fikirde, işte birlik” anlayışı ile Türk Dünyası 2040 Vizyonuna doğru emin adımlarla ilerlediklerini vurgulayan Bakan Işıkhan, “Ortak tarihimiz, inancımız, kültürümüz ve ülküdaşlığımız üzerinde yükselen Teşkilatımızın, kimseyi geride bırakmayan bir anlayışla faaliyet göstermesi için bizlere de önemli sorumluluklar düşmektedir. Vatandaşlarımızın istihdam edilebilirliklerinin artırılması, çalışma hayatındaki haklarının ilerletilmesi, Sosyal koruma sistemlerinin dayanıklılığının güçlendirilmesi ve kırılgan grupların desteklenmesi yönünde ülkelerimizde yürüttüğümüz çalışmaların, TDT çatısı altında ortak bir vizyona kavuşturulması son derece kıymetlidir.” diye konuştu.

“İşsizlik 30 Aydır Tek Hanede Seyrediyor”

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde, “Türkiye Yüzyılı” vizyonu doğrultusunda vatandaşların refah düzeyini yükseltmek için çalışmalarını kararlılıkla ve başarıyla yürüttüklerini söyleyen Bakan Işıkhan, “Açıklanan son verilere göre Türkiye ekonomisi, 2025 yılının üçüncü çeyreğinde yıllık bazda yüzde 3,7 oranında büyümüştür.

Ekonomimiz, istikrar ve öngörülebilirlik sayesinde 21 çeyrektir kesintisiz büyüme performansı göstermektedir.. Uzun soluklu politikalarımızın sonucu olarak, yirmi yıl önce yüzde 10 seviyelerinde seyreden ve pandemi döneminde yüzde 14'e yaklaşan işsizlik oranını bugün yüzde 8,5 düzeyine kadar indirmiş bulunuyoruz. İşsizlik oranının 30 aydır tek haneli rakamlarda seyretmesi, işgücü piyasasında yakaladığımız güçlü ivmenin en somut göstergelerinden birisidir.” dedi.

2025'in İlk 7 Ayında 1,3 Milyon İşe Yerleştirme

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak, yalnızca bu yılın ilk yedi ayında 1 milyon 300 bin vatandaşın işe yerleşmesine aracılık ettiklerini belirten Işıkhan, “Bu rakamın 500 bini kadın, yaklaşık 540 bini genç, 42 bini ise engelli vatandaşlarımızdan oluşmaktadır. Kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını destekleyen programlarımız sayesinde, son yirmi yılda kadınların işgücüne katılma oranını yüzde 20'lerden yüzde 40'lara taşımayı ve genç işsizliğini yüzde 15,6 seviyesine kadar düşürmeyi başardık. Yine, karşı karşıya olduğumuz en büyük sorunlardan biri olan kayıt dışılıkla mücadele noktasında aldığımız tedbirlerle, etkin denetim faaliyetlerimiz ile gidişatın tersine, son yirmi yılda ülkemizdeki

kayıt dışı istihdamı yarı yarıya azalttık.” dedi.

“Vatandaşlarımızın Tamamı Sosyal Güvenlik Şemsiyesi Altında”

Bakan Işıkhan, hayata geçirilen Genel Sağlık Sigortası uygulaması başta olmak üzere, geliştirilen politikalarla vatandaşların tamamını sosyal güvenlik şemsiyesi altına aldıklarını belirterek, “Yasal düzenlemeler yaparak yeşil ve dijital dönüşüm ile birlikte çalışma hayatımızda adil bir geçiş sağlamaya gayret ediyoruz. Tüm süreçlerde yapay zekanın çalışma hayatımıza kazandıracağı fırsat ve zorlukları belirleyerek gerekli önlemleri alıyor ve gerekli çalışmaları yapıyoruz. Bir yandan uluslararası göç hareketleri bakımından hedef ülke haline gelmemizden kaynaklı düzensiz göçle mücadelemizi sürdürürken, diğer yandan ekonomimizin ihtiyaç duyduğu alanlarda kayıtlı yabancı işgücü istihdamını yönetiyoruz. Bu çerçevede, önemli bir kısmı TDT üye devletleri vatandaşları olmak üzere, Bakanlığımızda sadece geçtiğimiz yıl yarım milyonu aşan çalışma izin başvurusu yapıldığını belirtmek isterim. Sadece ülkemizdeki değil, yurt dışına çalışma amacıyla giden vatandaşlarımızı da asla geride bırakmama ya gayret ediyor, onların hak ve menfaatlerinin korunmasına özen gösteriyoruz. Yurt dışında bulunan



yaklaşık 8 milyon vatandaşımıza, 29 ülkedeki Büyükelçilik ve Başkonsolosluklarımız bünyesinde faaliyet gösteren ve toplam sayısı 57'yi bulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlik ve Ataşelerimiz aracılığıyla hizmet veriyoruz." şeklinde konuştu.

"Çok Taraflı İşgücü Anlaşması Stratejik Bir Adım Olacak"

Konuşmasında uluslararası işgücü hareketliliğine de dikkat çeken Bakan Işıkhan, "Liderlerimiz tarafından ortaya konulan 2040 Vizyonu çerçevesinde, bölgemizde profesyonel işgücü hareketliliğinin artırılması; hem artan işgücü ihtiyacımızın öncelikli olarak bizlerden yani, kendi aramızdan karşılanmasına, hem de nüfusumuzun beceri ve niteliklerinin geliştirilmesine önemli katkılar sağlayacaktır. Bu bağlamda, ortak tarih ve kültüre sahip olan ülkelerimiz arasında TDT genelinde geçerli olabilecek ve istihdamın düzenlenmesine imkân tanıyacak bir "çok taraflı işgücü anlaşması"-nın hayata geçirilmesini stratejik bir adım olarak değerlendiriyoruz. Bu gelişmenin, hem bireysel hem toplumsal refaha katkı sağlayacağına; hem birlik ve dayanışmamızı daha görünür kılacağına yürekten

inanıyorum." diye konuştu.

Bakan Işıkhan'dan TDT Toplantısının Gazze Vurgusu

Bakan Işıkhan, "Saygıdeğer Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan tarafından da ifade edildiği üzere uluslararası kuruluşlar, insanlığın vicdanını yaralayan meselelerde kayıtsız kaldıklarında üyeleri için adeta bir yüke dönüşmektedir. Sizlerin de yakından takip ettiği üzere, Filistin'de İsrail tarafından tüm dünyanın gözü önünde bir soykırım işlenirken, birçok uluslararası ve çok taraflı yapı maalesef sınıfta kalmıştır. Türkiye olarak, asla bu sessiz ama acımasız suç ortaklığının parçası olmayı değil; barış için çaba sarf etmeyi tercih ettik. Bu vesileyle, Gazze'de sağlanan ateşkesin uzun ömürlü olmasını ve 1967 sınırları temelinde iki devletli bir çözüme doğru çaba gösterilmesi yönündeki beklentimizi bir kez daha dile getirmek isterim." diye konuştu.

Bakan Işıkhan, konuşmasının sonunda TDT'ye gözlemci ülke olarak katılan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Oğuzhan Hasipoğlu'nu da toplantıda görüyor olmaktan

duyduğu mutluluğu ifade ederek Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin maruz kaldığı uluslararası haksızlıklar karşısında sergiledikleri dirayetli duruş için TDT'ye ve üye devletlere teşekkür etti.

Toplantının sonunda, Bakanlar tarafından ortak bir bildirme de imzalandı. TDT Çalışma, İstihdam ve Sosyal Koruma Bakanlarının ikinci toplantısına önümüzdeki yıl Türkiye'nin ev sahipliği yapması, bildirge ile karara bağlandı.

BAKAN IŞIKHAN BAKÜ'DE TÜRKİYE-AZERBAYCAN İŞ DÜNYASI İLE BULUŞTU



Türkiye ile Azerbaycan arasındaki ilişkilerin, ortak kültürden, tarihten ve değerlerden beslenen müstesna bir nitelik taşıdığını söyleyen Bakan Işıkhan, "Tek millet, iki devlet anlayışı çerçevesinde şekillenen bu yakın işbirliğimiz, yalnızca siyasi düzeyde değil, halklarımız arasında da açık ve güçlü gönül bağlarını da güçlendirmektedir. Bu sağlam zeminin doğal bir yansıması olarak, ikili ilişkilerimizin en canlı ve stratejik boyutlarından birini de ekonomik ve ticaret ile olan ilişkilerimiz şekillendirmektedir. Kardeş Azerbaycan'la ekonomik ilişkilerimiz memnuniyet verici düzeydedir. 2024 yılında Azerbaycan'la ikili ticaret hacmimiz 7,9 milyar Dolar olarak gerçekleşmiştir. Hâlihazırda, Türkiye'nin Azerbaycan'a yaptığı doğrudan yatırımlar 17 milyar Doları aşmış durumda; Azerbaycan'ın ise 21 milyar Doları aşan doğrudan yatırımları bulunmaktadır. Sayın Cumhurbaşkanlarımızın belirledikleri 15 milyar Dolar ikili ticaret hacmi hedefine, siz kıymetli iş insanlarımızın girişimleri, yatırımları ve destekleriyle en kısa sürede

ulaşacağımıza inanıyorum." dedi.

SGK Başvuruları Ataşeliklerden de Yapılabilecek

Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın yurt dışında yaşayan vatandaşların talep ve ihtiyaçlarının karşılanması yönündeki hassasiyetlerini hatırlatan Bakan Işıkhan, "Sadece ülkemizdeki vatandaşlarımız değil, aynı zamanda çalışma amacıyla yurt dışına giden vatandaşlarımızı da asla geride bırakmamaya gayret ediyor onların hak ve menfaatlerinin korunmasına özen gösteriyoruz. Yurt dışında bulunan yaklaşık 8 milyon vatandaşımıza, 29 ülkedeki büyükelçilik ve başkonsolosluklarımız bünyesinde faaliyet gösteren ve toplam sayısı 57'yi bulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlik ve Ataşeliklerimiz aracılığıyla hizmet ediyoruz. Azerbaycan'da karşılıklı olarak büyük projelerde vatandaşlarımız istihdam edilmektedir. Dolayısıyla bakanlığımıza da bu çerçevede büyük görevler düşmektedir. Bizler, sunduğumuz hizmetlerin etkinliğinin ve verimliliğinin

artırma yönünde gayretlerimizi sürdürüyoruz. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlik ve Ataşeliklerinin kullanımına yönelik bir bilişim sistemi hazırladık. 2019 yılından beri bu sistemi kullanmaktayız. Böylece yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın, çalışma ve sosyal güvenliğe ilişkin pek çok işlem ve başvurularını dijital olarak yapılabilir hale getirdik. Ayrıca, geçtiğimiz Temmuz ayı içerisinde de Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde bir düzenleme gerçekleştirdik. Bu düzenleme ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılacak başvuruları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlik ve Ataşelikleri aracılığıyla alınabilmesine de imkân sağlamış olduk. Bu uygulamamızı en kısa sürede hayata geçirerek sizlerin işlerini hem daha hızlı hem de daha kolay hale getirmeyi amaçlıyoruz." diye konuştu.

"Azerbaycan ile İlişkilerimiz Köklü ve Güçlü"

Azerbaycan Çalışma ve Nüfusun Sosyal Korunması Bakanlığı ile köklü

ve güçlü ilişkileri bulunduğunu vurgulayan Bakan Işıkhan, "Ülkelerimiz ve milletimizin menfaatine olacak şekilde ortak çalışmalar yapmaya özen gösteriyoruz. Ülkelerimiz arasında yürürlükte bulunan Sosyal Güvenlik Anlaşması ve İşgücü Anlaşması'nı etkin bir şekilde uygulayabilmek için de karşılıklı olarak, iki bakan olarak üzerimize düşen görevleri yerine getirmeye gayret ettiğimizi ifade etmek isterim. Bugün sizlerin dile getireceği sorunları ve önerileri de dikkate alarak ve not ederek, bunların çözümü noktasında da gerekli müdahalelerde bulunacağımızı sizlere bildirmek isterim." şeklinde konuştu.

"Dünyanın Her Yerinde Vatandaşlarımızın Yanındayız"

Dünyanın neresinde olursa olsun,

tüm vatandaşların yanında olma-ya ve onlara sahip çıkmaya devam edeceklerini vurgulayan Bakan Işıkhan, "Türkiye Cumhuriyeti Devleti olarak yaşadığınız zorluklarla mücadele noktasında desteğimizin artarak devam edeceğinden kimsenin şüphesinin olmaması gerekiyor. Bizler hayatın neredeyse her alanında göstermiş olduğunuz başarılarından dolayı biz sizlerle gurur duyuyoruz. Mensubu olduğunuz çeşitli iş çevreleri aracılığıyla çok önemli faaliyetler gerçekleştirerek, Azerbaycan'da ülkemizi en iyi şekilde temsil ediyorsunuz. Bakanlık olarak, ihtiyaç duyduğunuz her konuda gerekli desteği vermeye hazır olduğumuzu ifade etmek isterim. Güçlü bir toplum olabilmek için, birlik ve beraberlik ruhunu da asla kaybetmememiz gerektiğini

düşünüyorum. Rabbim birlik ve beraberliğimizi daim kılsın. Bizler, her türlü sorununuzun çözümünde sizlere yardımcı olmaya ve ihtiyaç duyduğunuz gerekli her türlü desteği vermeye hazırız." şeklinde konuştu.

Bakan Işıkhan ziyareti kapsamında ayrıca, Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanı Sayın Anar Aliyev, Türk Devletleri Teşkilatı Genel Sekreteri Sayın Kubaniçbek Ömüraliyev ve KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Oğuzhan Hasipoğlu ile ikili görüşmeler gerçekleştirerek çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında işbirliği ve geliştirme alanlarının değerlendirmesini yaptı.





Eyüp BEYHAN
eyup.beyhan@csgb.gov.tr

AVRUPA KONSEYİ KURALLARINDA SOSYAL DİYALOG

Sosyal diyalog, çağdaş çalışma ilişkilerinin temel yapı taşlarından biri olarak demokratik toplumlarda çalışma barışının ve sosyal adaletin tesisinde kritik bir rol üstlenmektedir. Çalışanlar, işverenler ve kamu otorite-leri arasında karşılıklı anlayışa dayalı, katılımcı ve kurumsallaşmış bir iletişim sürecini ifade eden sosyal diyalog, yalnızca toplu pazarlıkla sınırlı olmayan, bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma gibi çok boyutlu mekanizmaları içeren bir yapıyı ifade etmektedir. Bu bağlamda Avrupa Konseyi, sosyal diyalogu insan hakları ve sosyal haklar perspektifiyle ele alarak kapsamlı normatif düzenlemeler geliştirmiştir.

Avrupa Konseyi çerçevesinde sosyal diyalogun hukuki dayanakları başta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olmak üzere çok sayıda uluslararası me- tinde açıkça veya dolaylı biçimde düzenlenmiştir. Bu metinler, sosyal diyalogun örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı ve işyeri düzeyinde katılım mekanizmalarıyla güçlendirilmesini hedeflemektedir.

I. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde Sosyal Diyalog

1950 yılında imzalanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, klasik anlamda sosyal haklara doğrudan yer vermemekle birlikte, sosyal diyalogun ön koşulu olan örgütlenme ve toplantı özgürlüklerini güvence altına al-ması bakımından büyük önem taşımaktadır. Sözleşmenin 11 inci maddesi, dernek kurma ve toplantı özgürlüğü başlığı altında sendika kurma ve sendikalara katılma hakkını açıkça tanımaktadır.

Bu maddeye göre herkesin, kamu düzenini bozmamak kaydıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkına sahip olduğu belirtilmekte, söz konusu hakkın ancak demokratik bir toplum- da zorunlu görülen, kanunla öngörülmüş sınırlamalara tabi tutulabileceği ifade edilmektedir. Ulusal güvenlik, kamu emniyeti, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık, genel ahlak ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bu sınırlama sebepleri arasında sayılmaktadır.

Ayrıca Sözleşme'de, bu hakların silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri ve devletin idari yapısında görev alan kamu görevlileri bakımından meşru sınırlamalara konu olabileceği de açıkça belirtilmektedir (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 1950; 11. Protokol ile değiştirilen metin).

Her ne kadar sosyal diyalog kavramı Sözleşme metninde açıkça yer almasa da, sendikal hakların güvence altına alınması, sosyal tarafların örgütlü biçimde temsil edilmesini sağlayarak sosyal diyalogun hukuki zeminini oluşturmaktadır.

II. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda Sosyal Diyalog

Avrupa Konseyi'nin sosyal politika alanındaki temel normatif belgesi, 1961 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı ile bu metnin güncellenmiş hâli olan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıdır. Bu belge-ler, sosyal diyalogun temel unsurlarını oluşturan örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını ayrıntılı biçimde düzenlemektedir.

A. Avrupa Sosyal Şartı'nda Sosyal Diyalog

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, sosyal tarafların ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruyabilmeleri için ör- gütlenme ve toplu pazarlık haklarını tanımaktadır. Şart'ın 5 inci maddesi, örgütlenme hakkına ilişkindir. Buna göre: "Akit taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulu- sal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler." (Avrupa Sosyal Şartı, 1961)

Aynı maddede, güvenlik güçleri ve silahlı kuvvetler bakımından bu güvencelerin hangi ölçüde uygulanacağını ulusal mevzuatla belirleneceği de ifade edilmektedir.

Şart'ın **6'ncı maddesi** ise toplu pazarlık hakkını düzenlemektedir. Bu madde kapsamında akit taraflar;

"Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi,"

"Toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesini teşvik etmeyi,"

"İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sistemlerini geliştirmeyi,"

"Menfaat uyuşmazlığı durumunda, grev hakkı dahil olmak üzere ortak hareket hakkını tanımayı"

taahhüt etmektedir (Avrupa Sosyal Şartı, 1961).

Bu düzenlemeler, sosyal diyalogu büyük ölçüde toplu pazarlık ve örgütlü müzakere ekseninde ele almaktadır.

B. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda Sosyal Diyalog

1996 yılında kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, örgütlenme hakkı (Madde 5) ve toplu pazarlık hakkını (Madde 6) aynen muhafaza etmekle birlikte, sosyal diyalogu işyeri düzeyinde sürekli ve kurumsal bir sürece dönüştüren yeni hak alanları öngörmüştür.

Bu kapsamda;

- 21 inci madde, çalışanların bilgilendirilme ve danışılma hakkını,
- 22 nci madde, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkını,
- 28 inci madde, çalışan temsilcilerinin işyerinde korunması ve gerekli kolaylıklardan yararlanma hakkını,
- 29 uncu madde ise toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkını ayrıntılı biçimde düzenlemektedir.

Özellikle 21 ve 22 nci maddelerle, çalışanların yalnızca sonuçlara değil, karar alma süreçlerine de dahil edilmesi hedeflenmiş; böylece sosyal diyalog toplu sözleşme dönemleriyle sınırlı olmaktan çıkarılarak işyerinde sürekli bir yönetim mekanizmasına dönüştürülmüştür. Bu yönüyle Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, sosyal diyalogu yalnızca bir hak arama aracı değil, aynı zamanda katılımcı demokrasi ve sosyal barışın kurumsal zemini olarak ele almaktadır.

III. Avrupa Sosyal Şartı'nın Denetiminde Sosyal Diyalog

Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanmasının denetimi sürecinde sosyal taraflar aktif roller üstlenmektedir. Denetim iki temel usule dayanmaktadır: ulusal raporlara dayalı denetim ve toplu şikâyete dayalı denetim. Ulusal raporlar yoluyla yapılan denetimde, çalışan ve işveren kuruluşları, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne doğrudan görüş, değerlendirme ve eleştiri sunabilmekte, raporların hazırlanma ve değerlendirilme sürecine katkı sağlayabilmektedir.

Toplu şikâyet mekanizmasında ise yetkili sendika ve işveren kuruluşları, Şart hükümlerinin ihlal edildiği iddiasıyla Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne başvuruda bulunabilmektedir. Bu durum, sosyal diyalogun yalnızca ulusal düzeyde değil, uluslararası denetim süreçlerinde de etkili bir araç olarak kullanılmasını mümkün kılmaktadır.

Sonuç olarak şunları söylemek mümkündür;

Avrupa Konseyi normları incelendiğinde, sosyal diyalogun insan hakları, sosyal haklar ve demokratik katılım anlayışıyla bütünlüklü biçimde ele alındığı görülmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, örgütlenme özgürlüğü yoluyla sosyal diyalogun temelini atarken, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, sosyal diyalogu toplu pazarlık, bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma mekanizmalarıyla derinleştirmektedir.

Özellikle Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, sosyal diyalogu süreklilik arz eden, işyeri merkezli ve katılımcı bir yönetim modeli hâline getirerek modern çalışma ilişkilerinin vazgeçilmez unsurlarından biri olarak konumlandırmaktadır. Bu yönüyle Avrupa Konseyi normları, sosyal diyalogun güçlendirilmesi bakımından ulusal mevzuatlar için önemli bir referans çerçevesi sunmaktadır.

BAKAN IŞIKHAN, TİSK 29. OLAĞAN GENEL KURULU'NA KATILDI



Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, toplantıda yaptığı konuşmada, yarın yapılacak Asgari Ücret Tespit Komisyonu toplantısına değinerek, "Malumunuz, yarın, Asgari Ücret Tespit Komisyonu ilk toplantısını yapacak. Komisyon çalışmalarında, işverenleri temsilen yer alan TİSK heyetinden ellerini taşın altına koymalarını bekliyorum. İşçi kardeşlerimize yönelik atacağınız her olumlu adım, verimlilik, kazanç ve bereket olarak dönecektir. Hep söylerim. Kefenin cebi yok. Dar-ı dünyadan dar-ı beka-ya mal, mülk değil adalet, hakkaniyet, dürüstlük üzerine yaşanmış bir hayat ile hayır dualar götüreceğiz. İster siyasetçi, ister işveren olalım, eğer geride hayırla yad edilen bir miras bırakabiliyorsak işte asıl zenginlik budur, bahtiyarlık

kaynağı budur" ifadelerini kullandı.

2025 yılı için işverenlere asgari ücret desteği olarak her bir işçi için 1.000 TL verildiğini hatırlatan Erdoğan, "2025 yılı Ocak-Kasım döneminde istihdamın korunması amacıyla 53 milyar TL kaynak kullandık" ifadesini kullandı.

Genel Kurul'da konuşan Bakan Işıkhan, toplantının hayırlara vesile olmasını dileyerek, "Ülkemizde, 60 yılı aşkın bir süredir, işverenlerimizi ve işletmelerimizi başarıyla temsil eden, en köklü kuruluşlarından birisi olan, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun her bir üyesine, özellikle, Sayın Başkan'a, Özgür Burak Akkol'a ve yönetimine, bugüne kadar ülkemizin büyümesine ve gelişmesine sağladıkları katkılar dolayısıyla teşekkür ediyorum. Genel Kurul vesilesiyle bir kez daha güven tazeleyerek yoluna devam edecek olan yönetime de bundan sonraki çalışmalarında başarılar diliyorum" ifadelerini kullandı.

Erdoğan, kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi olanların teşviki programında 24 ila 54 ay arasında sosyal güvenlik desteği sunduklarını kaydederek, "Bu teşvik programının 2026 yılı sonuna kadar uzatılacağına dair müjdeyi de bugün burada paylaşmak istiyorum" dedi.



"Sosyal Paydaşlarımız Sadece İş Dünyasının Değil, Türkiye Yüzyılı Hedeflerine Hızla İlerleyen Türkiye'nin De En Güçlü Teminatıdır"

Işıkhan, sendikal faaliyetlerin, çalışma hayatının işçi, işveren ve devlet taraflarından oluşan üçlü yapısının, sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi ve sosyal diyalogun geliştirilmesi bakımından vazgeçilmez bir öneme sahip olduğuna vurgu yaparak, "Bu gerçekten hareketle, hükümet olarak, göreve geldiğimiz günden bu yana her daim, işçi ve işveren kesimi arasındaki arabulucu rolümüzü layıkıyla yerine getirmeye gayret ediyoruz. Bugüne kadar milletimizin geleceğini belirleyen, ülkemizin kalkınmasına ve gelişmesine katkı sağlayacağına inandığımız her kritik adımı, sosyal paydaşlarımızla birlikte attık. Dolayısıyla sosyal paydaşlarımız sadece iş dünyasının değil, aynı zamanda, Türkiye Yüzyılı hedeflerine hızla ilerleyen Türkiye'nin de en güçlü teminatıdır. Hamdolsun Türkiye, bugüne kadar küresel belirsizlik atmosferinin sebep olduğu finansal sınavlardan, sinamalardan, alınının aklıyla çıkmayı başarmış bir ülkedir" diye konuştu.

Türkiye'nin, özellikle son yıllardaki pandemi, küresel krizler, savaşlar ve afetler gibi hadiselerle rağmen, Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın vizyonu, hız kesmeden büyümeye devam ettiğine dikkati çeken Bakan Işıkhan, "Elbette bu süreçte, aşılması gereken pek çok engel, çözüme kavuşturulacak pek çok mesele önümüze çıkmış ve çıkmaya da devam edecektir. Ancak sosyal diyalogun hâkim olduğu bir çalışma hayatıyla biz, tüm bu engelleri aşmaya devam edeceğiz. Hepimizin ortak hedefi, milli kalkınma hedeflerimizi başarıyla menzile ulaştırmak, ülkemizin dirliğini, birliğini, vatandaşlarımızın huzur ve refahını sağlamaktır" değerlendirmelerinde bulundu.

**“Ortak Yarınları Ancak Sosyal Diyalogu Güçlendirerek Kurabiliriz”**

Işıkhan, bu hedefe ancak işçilerle ve işverenlerle birlikte hareket ederek ulaşabileceklerinin altını çizerek, şöyle devam etti:

“Ortak yarınları, ancak sosyal diyalogu güçlendirerek kurabiliriz. Çalışanlarımızın alın teri ve emeği, işverenlerimizin hakkaniyetli ve adil tutumu, sosyal paydaşlarımızın uzlaşmacı ve akliselim yaklaşımı ile her türlü zorluğun üstesinden gelebileceğimize yürekten inanıyorum. Bu anlayışla çalışma hayatı dinamiklerini iyileştirirken, attığımız her adımda sosyal paydaşların desteğini önemsiyor, işverenlerimizin yolunu açmak, yatırım ortamını iyileştirerek, bu yapıyı üretime ve istihdama elverişli hale getirmek için büyük bir gayretle çalışıyoruz.”

“Sürekli Kendini Güncelleyen, Daha Adil, Müreffeh Ve Herkesin Kazandığı Bir Çalışma Hayatını Birlikte İnşa Etmeye Devam Edeceğiz”

Bir yandan SGK aracılığıyla işverenlere ve işletmelere yönelik çeşitli teşvik ve destekleri artırırken, diğer yandan İŞKUR aracılığıyla iş dünyasının ihtiyaç duyduğu uygun nitelikli işgücünü yetiştirecek yeni uygulamaları da hayata geçirdiklerini hatırlatan Bakan Işıkhan, “Sosyal devlet anlayışının temsilcileri olarak, bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da ülkemizi ve milletimizi ilgilendiren her meselede, sendika ve konfederasyonlarımız başta olmak üzere, emek dünyamızdan yükselen her sesi, her fikri ve her öneriyi dinlemeye, aldığımız karar istişarelerde birlikte gerçekleştireceğiz. Bu anlayışla sürekli kendini güncelleyen, değişimi önceleyen, daha adil ve daha müreffeh ve herkesin kazandığı bir çalışma hayatını birlikte inşa etmeye

devam edeceğiz” dedi.

Işıkhan, Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın vizyonuyla istihdamda, işgücünde, üretimde, ihracatta Cumhuriyet tarihinin rekorlarını kırdıklarına vurgu yaparak, “Bugüne kadar, milletimizin büyük desteği ve zatialinizin derin vizyonuyla gerçekleştirdiğiniz reformlar sayesinde, Türkiye'nin ulaştığı mevcut konum, gelecek hedeflerimize giden yolda, en büyük motivasyon kaynağımızdır. İşverenlerimizin aldığı inisiyatifler ve devletimizin sağladığı desteklerle, Türkiye'yi dünyanın en önemli üretim üslerinden biri haline getirmekte de kararlı olduğumuzu ifade etmek isterim. Zatialinizin işaret ettiği Türkiye Yüzyılı hedefimize emin adımlarla yürürken, çalışma hayatı mensupları olarak kendimize hedef edindiğimiz, yatırım-istihdam-üretim ekseninde ‘Büyük ve Güçlü Türkiye’ sözünden hareket ediyoruz” ifadelerini kullandı.

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'a, 23 yıldır Türkiye'nin gücüne ve geleceğine olan sarsılmaz bir inançla işçiye, işverene, çiftçiye, esnafa, memura, Türkiye'nin tüm üreticilerine ilham olduğu için teşekkür eden Işıkhan, “Türkiye'nin istihdam ve kalkınma hamlelerine verdikleri destekten ötürü, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Genel Başkanı Sayın Özgür Burak Akkol'a ve TİSK'in tüm üyelerine teşekkür ediyorum. 29. Olağan Genel Kurulunun hayırlara vesile olmasını diliyorum, sizleri saygıyla selamlıyorum” şeklinde konuştu.

Genel Kurula, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, TİSK Genel Başkanı Özgür Burak Akkol ve yönetimi, işçi ve memur sendikaları konfederasyonlarının genel başkanları, iş dünyasının temsilcileri ve davetliler katıldı.



Haşim DÜNDAR
hdundar2@sgk.gov.tr

ENGELİ VEYA ÇALIŞMA GÜCÜ KAYBI NEDENİYLE YAŞLILIK AYLIĞI BAĞLANMASI

5510 sayılı kanunumuzun 28.maddesinin 5.fıkrası gereği engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlanarak yaşlılık aylığı bağlananların aylıklarının ödenmesine devam edilir. Bunlar hakkında 28'inci maddenin beşinci fıkrası ile 94'üncü madde hükümleri uygulanır. 5510 sayılı Kanunun geçici 1'inci maddesinin ikinci fıkrasına göre;506 sayılı Kanuna göre bağlanan veya hak kazanan; aylık, gelir ve diğer ödenekler ile 5454 sayılı Kanunun 1'inci maddesine göre ödenmekte olan ek ödemenin verilmesine devam edilir. Bu gelir ve aylıkların durum değişikliği nedeniyle artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümleri uygulanır.

506 sayılı Kanunun 60'inci maddesinin C/b bendine göre, sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlanması dolayısıyla yaşlılık aylığına hak kazanarak yaşlılık aylığı alanlar Kurumca kontrol muayenesine tabi tutulabilir. Kurumların ilgili mevzuatları gereğince, gerekçesi belirtilerek yazılı kontrol muayenesi talebinde bulunulması durumunda sağlık kuruluşunca yeniden sağlık kurulu raporu düzenlenir.

5510 sayılı Kanunun geçici 10'uncu maddesinin ikinci fıkrasının yürürlükten kaldırılması, üçüncü ve dördüncü fıkralarında değişiklik yapılması, suretiyle 2008/Ekim aybaşından önce sigortalı olup 15/1/2025 (dahil) tarihinden sonra talepte bulunanlara engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlanarak yaşlılık aylığı bağlanması uygulamasına son verilerek bu sigortalılardan çalışma gücünü %40 ila %59 arasında kaybettiği tespit edilenler hakkında Kanunun 28 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre aylık bağlanması, öngörülmüştür. Engelli indiriminden yararlanan vatandaşlar, Sağlık Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş üniversite ve devlet hastaneleri tarafından verilen engellilik raporlarına istinaden; evde bakım yardımı ve engelli maaşı bağlanması, gelir vergisi indirimi, engelli kontenjanından işe girme, ulaşımdan ücretsiz veya indirimli yararlanma, araç alımında ÖTV indirimi gibi avantajlardan yararlanmaktadır. Dolayısıyla, mevcut engelli raporu ile vatandaşın yapacağı işlemler, talep konusunun içeriği ve başvurunun muhatabı kurum dahi değişiklik arz etmektedir. Bu nedenle, sadece engelli raporunun olması veya engelli raporuna istinaden vergi indiriminden yararlanması sigortalıya aylık bağlanması sonucunu doğrudan ortaya çıkarmamakta, gerekli olan prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi yerine geldikten sonra işten ayrılarak geçerli olan vergi indiriminden yararlanıldığına ilişkin belgeyi de ibraz etmek suretiyle bu kapsamda tarafına aylık bağlanmasını talep etmesiyle aylık hakkı doğmaktadır.

Söz konusu bu sağlık kurulu raporu/belgesi olan bir kişinin Kurumumuza talebinin içeriği de önem arz etmektedir. Zira engelli raporu olan kişi;

1-5510 sayılı Kanunun 25 inci maddesi uyarınca 1800 gün prim ödeme gün sayısı bulunması halinde çalışma gücünün en az %60'ını kaybettiğinin tespitini isteyerek malullük aylığı bağlanır.

2-5510 sayılı Kanunun 28'inci maddesinin dördüncü fıkrası gereğince en az 15 yıl sigortalılık süresi ve 3960 prim ödeme gün sayısı bulunması halinde ilk defa işe girdiği tarihten önce çalışma gücünün en az %60'ını kaybettiğinin tespitini isteyerek özel koşullarla yaşlılık aylığı bağlanır.

3-5510 sayılı Kanunun 28'inci maddesinin beşinci fıkrası gereğince en az 16 yıl sigortalılık süresi ve 3700 (4/1-b ve 4/1-c sigortalıları 4320) prim ödeme gün sayısı bulunması halinde çalışma gücünün en az %40 oranında kaybettiğinin tespitini isteyerek özel koşullarla yaşlılık aylığı bağlanır.

4-5510 sayılı Kanunun 34'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin ikinci alt bendi gereği en az %60 oranında çalışma gücünü kaybettiğini tespit ettirmek suretiyle vefat eden anne veya

babasından dolayı ölüm aylığı bağlanır. Aylık talebinde bulunabilecek ve Kurum sağlık kurulunca yapılacak inceleme neticesinde gerekli olan şartların yerine gelmesiyle aylık bağlama işlemleri gerçekleştirilecektir.

Bu itibarla, vatandaşların temin ettikleri engellilik raporuna göre taleplerinin içeriğine göre yapılacak yardımlar değişeceği gibi, bu yardımları yapacak Kurumlar da değişiklik göstermekte, hatta Kurumumuz uygulamasında birden fazla yardım imkânı da bulunmaktadır. Dolayısıyla kişinin vergi indiriminden yararlanmasına ilişkin raporunun olması tarafına doğrudan bu kapsamda aylık bağlanması sonucunu doğurmamaktadır. Zira bu kişiler aktif çalışma hayatında olmayan yahut gerekli olan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayılarının tamamlanmasına uzak durumda olan sigortalılar da olabilecektir. 506 sayılı Kanun hükümlerine göre engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlanarak yaşlılık aylığı bağlanabilmesine yönelik kazanılmış haktan söz edilebilmesi için 15/01/2025 tarihinden önce sigortalının kanunda öngörülen belli bir süre prim ödeme, belli bir süre sigortalı olma, sigortalı işten ayrılma ve **Kurumdan yazılı istekte bulunma koşullarını tamamlamış olması** başka bir ifadeyle **yaşlılık aylığı hakkını yürürlükte olan kurallara göre bütün sonuçlarıyla fiilen elde etmiş olması** gerekmektedir. Bu nedenlerle, 15/01/2025 tarihinden önce söz konusu koşulları sağlamamanız sebebiyle kesinleşmiş ve kişisel niteliğe dönüşmüş bir kazanılmış hakkınız bulunmamakta olup, ancak Kurumumuza 5510 sayılı Kanunun 28'inci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında talepte bulunmanız, Kurum sağlık kurulunca yapılacak tespit neticesinde çalışma gücü kaybınızın Kanunda belirlenen oranda tespiti ve diğer koşulların (prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi ile işten ayrılma ve talep) da yerine getirilmesi şartıyla yaş koşulu olmaksızın tarafınıza yaşlılık aylığı bağlanabilecektir.

Çalışma Gücü Kaybı Oranı : %50-%59

%40-%49

Sigortalılık Süresinin başlangıcı	Sigortalılık Süresi	Gün Sayısı	Sigortalılık Süresi	Gün Sayısı
31.12.2008 den önce	16 yıl	3700 gün	18 yıl	4100 gün
01.01.2009-31.12.2009	16 yıl	3800 gün	18 yıl	4200 gün
01.01.2010-31.12.2010	16 yıl	3900 gün	18 yıl	4300 gün
01.01.2011-31.12.2011	16 yıl	4000 gün	18 yıl	4400 gün
01.01.2012-31.12.2012	16 yıl	4100 gün	18 yıl	4500 gün
01.01.2013-31.12.2013	16 yıl	4200 gün	18 yıl	4600 gün
01.01.2014-31.12.2014	16 yıl	4300 gün	18 yıl	4680 gün
01.01.2015 den sonra ise	16 yıl	4320 gün	18 yıl	4680 gün

01.10.2008 tarih dâhil öncesi sigortalı olup 15.01.2025 (dahil) tarihinden sonra çalışma gücü kaybını tespit ettirmek isteyen 4/1-(a) kapsamındaki sigortalıların Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk işlemi yapılırken en az 16 yıl sigortalılık süresi ve 3700 prim gün sayısının olması şartı aranacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken husus %50-%59 arasındaki çalışma gücü kaybı oranı için 16 yıl sigortalılık süresi ve 3700 gün baz alınırken %40-%49 arasındaki çalışma gücü kaybı oranı için 18 yıl sigortalılık süresi ve 4100 gün dikkate alınır. Sigortalılık süresi 16 yıl ve 18 yıl ama gün sayısı yıllara göre artmaktadır.

Engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlananlara yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 87'nci maddesinin yürürlükten 15.01.2025 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 28'inci maddesinin beşinci fıkrasına göre aylık talebinde bulunan 4/1-(a) kapsamındaki sigortalıların kanunun yürürlük tarihinden önceki hizmet sürelerine ilişkin aylıklarının hesabında, kanunun geçici 2'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre esas alınacak aylık bağlama oranının 506 sayılı kanunun mülga 61'inci maddesinin dördüncü fıkrası dikkate alınarak belirlenmesine ve uygulanmasına devam edilecektir.

İşten ayrılış tarihi, talep tarihi ile aynı ay içerisinde olması koşulu ile işyerinden ayrılmadan aylık talebinde bulunan sigortalılara, tahsis talebini takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanacaktır. 5510 sayılı kanunumuzun 4/1-(b) bendi kapsamında veya bu kapsamda geçen hizmetlerle birlikte 4/1-(a) ve 4/1-(c) bentleri kapsamında yaşlılık aylığı bağlanacağı durumlarda, 4/1-(b) bendi kapsamında geçen hizmetlere ait prim ve prime ilişkin her türlü borçlar ödenmeden tahsis talebinde bulunulması halinde, tahsis talebi borçların ödendiği tarih itibarıyla geçerli sayılacaktır. Engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlanarak yaşlılık aylığı bağlananların aylıklarının ödenmesine devam edilir. Bunlar hakkında 28'inci maddenin beşinci fıkrası ile 94'üncü madde hükümleri uygulanır.

Yaş haddinden resen emekli olma, süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları kurumun (sigortalılık halinin) kanunla değiştirilmesi hallerinde son statüye göre 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce (2008/Ekim aybaşından) sigortalı olanlar için Son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde en fazla hizmetin geçtiği sigortalılık hali, hizmetlerin eşit olması halinde ise son sigortalılık hali geçerlidir. İlk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlar için ise Sigortalılık süresi içinde en fazla sigortalılığın geçtiği sigortalılık hali esas alınarak sonuçlandırılır. Sigortalılık hallerindeki hizmetlerin eşitliği halinde ise, eşit sigortalılık halinin sonuncusuna göre emeklilik iş ve işlemleri yapılır.

Engellilerin emeklilik hakkı, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 39 uncu maddesinin (j) fıkrasının; **“Göreve girişlerinde özörlörlere verilecek sağlık kurulu raporları hakkında yönetmeliğe uygun olarak alınmış ve raporda sakatlık oranı en az %40 olanlardan fiili hizmeti 15 yıl olanların istekleri üzerine...”** şeklindeki hükmü ile mümkün olmaktadır. Kamu görevlisi yani memur olarak göreve başladıkları tarihte engellilere verilecek sağlık kurulu raporları hakkında yönetmelik hükümlerine göre alınan sağlık kurulu raporlarında engellilik oranının en az %40 olduğunun belirlenmesi ile birlikte en az 15 fiili hizmet yılının bulunması şartları aranır. %40 - %49 arasında olduğu tespit edilenler 6480 gün yani 18 yıl hizmet süresi ve %50 - %59 arasında olduğu tespit edilenler için ise 5760 gün yani 16 yıl hizmet süresi olması halinde emeklilik talebinde bulunabilirler.

Koşullarını yerine getirmeleri halinde yaş şartına tabi olmaksızın emekliye ayrılma imkanına sahiptir. Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce 25'inci maddenin ikinci fıkrasına göre malül sayılmayı gerektirecek derecede hastalığı veya engelliliği bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Bu kapsamdaki sigortalılara Kanunun 28'inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre yaşlılık aylığı bağlanmasında Kurum sağlık kurulundan yeni bir tespit istenmeyecektir. 18/08/2021 tarihinden itibaren aylık talep tarihinde artık 4/1-(c) kapsamında sigortalı olma şartı aranmamaktadır. Yaş şartına tabi olmaksızın emekliye ayrılma imkanına sahiptir.

KAYNAKÇA

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

BAKANLIĞIMIZIN 2026 YILI BÜTÇESİ TBMM GENEL KURULUNDA KABUL EDİLDİ



Bakan Işıkhan, Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO'nun, en büyük karar organı olan "Uluslararası Çalışma Konferansı"'nda bu yıl kabul edilen uluslararası çalışma sözleşmeleri hakkında Meclis'i bilgilendirdi.

ILO Ana Sözleşmesi'nin 19. maddesi, Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararlarının üye ülke hükümetlerinin için bilgilendirme amacıyla bu metinleri onaylamaya yetkili ulusal makama sunulmasını öneren Işıkhan, "Bu yıl Haziran ayında düzenlenen 113. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, 192 Sayılı Çalışma Ortamında Biyolojik Tehlikelerin Önlenmesi ve Bunlara Karşı Korunmaya İlişkin Sözleşme ile sözleşmeyi tamamlayıcı nitelette 209 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Konferans esnasında yapılan oylamada ülkemizde söz konusu sözleşme ve tavsiye kararının kabul edilmesi yönünde oy kullanmıştır" diye konuştu.

ILO Yönetim Kurulu, Mart 2022'de gerçekleştirdiği 341. Oturumunda biyolojik tehlikelere ilişkin standartlarda boşluklar olduğunu belirterek, Uluslararası Çalışma Bürosunu bu hususta yeni standartlar

getirmekle görevlendirdiğin kaydeden Bakan Işıkhan, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Kısa adıyla 192 sayılı Çalışma Ortamında Biyolojik Tehlikeler Sözleşmesi, iş yerinde çalışanları biyolojik tehlikelerle karşı korumaya odaklanan ilk uluslararası sözleşmedir. Sözleşmenin amaçları şu şekilde sıralayabiliriz: Çalışanları biyolojik tehlikelere karşı korumak, sağlık ve güvenliği artırmak, bilgi ve eğitimi geliştirmek, sağlık gözetimini güçlendirmek, hazırlık ve müdahaleyi sağlamak, işveren ve çalışanların sorumluluklarını belirlemek, toplum sağlığını korumaktır. Sözleşme, biyolojik tehlikeler, çalışma ortamında biyolojik tehlikelere maruziyet, biyolojik risk, biyolojik risklerin yetkili makamlar tarafından değerlendirilmesi ve çalışanlar kavramlarını tanımlamaktadır."

"ILO Sözleşmeleri Onaylanmaları Durumunda Üye Devletler İçin Bağlayıcı Enstrümanlardır"

Işıkhan, sözleşmenin tüm ekonomik faaliyetler sektöründe çalışanlar için geçerli olduğunu belirterek, "ILO Sözleşmeleri onaylanmaları durumunda üye devletler için bağlayıcı enstrümanlardır. Konferans

tarafından kabul edilen '209 Sayılı Çalışma Ortamında Biyolojik Tehlikelere Karşı Tavsiyeye Kararı ise, 192 sayılı Sözleşmenin uygulanmasını desteklemek amacıyla, iş yerinde biyolojik tehlikelere karşı alınacak önlemler konusunda daha ayrıntılı ve esnek tavsiyeler sunmaktadır. Söz konusu Sözleşmenin Kod kısmında aşağıdaki başlıklar altında önemli değişiklikler yapılmıştır: İşe Alma ve Yerleştirme; İzin Hakkı Yurda Dönüş; Hak Sahipliği; Konaklama ve Dinlenme Tesisleri; Gemide ve Karada Tıbbi Bakım; Sağlık ve Güvenliğin Korunması ve Kazaların Önlenmesi; Kıyıdaki Sosyal Tesislere Erişim; Bayrak Devletinin Sorumlulukları; Gemide Şikâyet Prosedürleri. Bilindiği üzere; Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nin onay süreci ülkemizde devam etmektedir" bilgilerini paylaştı.

Bütçe üzerine yaptığı konuşmada ise, dünyanın içinden geçtiği dönem içerisinde, çalışma hayatının neredeyse her gün yeniden yazılıp, şekillendiğine değinen Bakan Işıkhan, "Teknolojinin gelişme hızı, birbirine bağımlı hâle gelen ekonomiler, küresel belirsizlikler, iklim krizinin tüm dengeleri değiştirmesi... Bunların hepsi, emek piyasalarını



kökten dönüştüren bir dalganın, en büyük parçalarıdır. Artık sadece makineler değişmiyor; işin nasıl yapıldığı, çalışanın beklentisi, işletmelerin rekabet anlayışı, hatta toplumların refahı üzerine kurulu tüm formüller bile, sil baştan yenileniyor" ifadelerini kullandı.

Işıkhan, bugün; dijitalleşme, yapay zekâ, yeşil dönüşüm, esnek ve yeni nesil çalışma modelleri gibi kavramların, bizzat hayatın içinde, her çalışanı ve her işvereni doğrudan etkileyen gerçekler olduğuna dikkati çekerek, "İşin mahiyeti değişikçe, dünyanın dört bir yanında özellikle kırılgan grupların, sosyal koruma ihtiyacı artıyor; istihdam güvencesi konusu daha yüksek sesle tartışılır hale gelmiştir. Buna bir de, teknolojinin; meslekleri baştan sona değiştiren etkisini eklediğimizde, karşımıza bir zorunluluk çıkıyor: o da, emeği ve üretimi, geleceğin şartlarına hazırlamak" diye konuştu.

Bugün, birçok meslek önemini kaybederken, bambaşka alanlarda, yeni iş ve istihdam kapılarının açıldığına işaret eden Bakan Işıkhan, şöyle devam etti:

"Bu dönüşümü okuyamayan ülkeler geride kalıyor. Ancak, bunu okuyup, önceleyen ve fırsata dönüştüren ülkeler ise; hem ekonomik hem de sosyal anlamda güç kazanıyor. Bakanlık olarak; biz de, bu bilinçle, Türkiye'nin çalışma hayatını, bu küresel değişimin pasif bir izleyicisi değil; güçlü bir aktörü hâline getirme iradesindeyiz. İşgücü piyasalarımızı daha dayanıklı kılacak, sosyal koruma ve sosyal güvenlik sistemimizi yarınlara hazırlayacak, çalışanlarımızın beceri dönüşümünü hızlandıracak; politikaları hazırlama ve uygulama noktasında, bunu bir mecburiyet olarak görüyoruz. Bugün, sizlerle paylaşacağım çalışmalarımız, hedef ve önceliklerimiz; Türkiye'nin bu küresel dönüşümde; güçlü, rekabetçi, üretim odaklı ve aynı zamanda 'kimseyi dışarıda bırakmayan' çalışma hayatı vizyonunun, açık bir göstergesidir."

"Bugün, Çalışan Sayısını, Depremden Önceki Seviyenin De Üzerine Çıkarmayı Başardık"

Işıkhan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın deprem bölgesindeki faaliyetlerine ilişkin şu bilgileri paylaştı:

"Yaşadığımız, 6-7 Şubat Kahramanmaraş merkezli depremlerden hemen sonra, Bakanlık olarak; çok hızlı bir şekilde hareket ederek, bölgedeki işverenlerimizi, çalışanlarımızı ve ailelerini korumak için bütün imkânlarımızı seferber ettik. Çünkü fabrikaları, işyerleri, atölyeleri yıkılmış bu şehirleri, istihdam ve ekonomik anlamda, hızla ayağa kaldırmamız gerekiyordu. Bu doğrultuda, kısa çalışma ödeneğinden, nakdi ücret desteğine; Toplum Yararına Programlardan, işsizlik ödeneğine kadar pek çok mekanizmayı hızla devreye aldık. Bugüne kadar, sadece bu alanlarda yaptığımız harcama tutarı, toplam; 40 milyar liranın üzerine çıktı. O zor günlerde, vatandaşımızın geçimini sağlamak, işyerlerinin kapanmasını engellemek ve insanımızı, üretimden koparmamak için attığımız bu adımlar, deprem bölgesinin yeniden dirilişinin en kritik müdahaleleri oldu. Depremden hemen sonra; 11 şehrimizde, sigortalı çalışan sayısı neredeyse yarı yarıya gerilemişti. 2022 Aralık ayında, yani depremden önce, 11 şehrimizde toplam; 1 milyon 889 bin sigortalı bulunuyordu. Depremle birlikte, bu sayı ne yazık ki yarı yarıya azalmıştı. Bugün, çalışan sayısını, depremden önceki

seviyenin de üzerine çıkarmayı başardık. Gururla söyleyebilirim ki, şu an sigortalı sayımız; 2 milyon 59 bine ulaşmış durumda."

Deprem bölgesinde bulunan işverenlerin prim borçlarını ertelediklerini, yapılandırma sürelerini uzattıklarını, üzerlerindeki idari ve mali yükü hafifleterek, üretime ve ekonomiye tutunmalarına destek olduklarını kaydeden Bakan Işıkhan, "Kısacası, asrın felaketine karşı devlet-millet el ele verdik. Biz de bakanlık olarak, bu büyük dayanışmanın, çalışma hayatındaki ayağını tam olarak yerine getirmek için, büyük bir çaba gösterdik. Deprem bölgesindeki vatandaşlarımıza teslim edilen konut ve işyeri sayısı gün geçtikçe artıyor. Anahtar teslim törenlerini büyük bir gururla izliyoruz. Türkiye, Asrın felaketini, Asrın dayanışmasına dönüştürebilen bir ülke oldu. Biz bunu başardıysak, önce aziz milletimizin duaları, sonra Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın vizyonu ve kararlılığıyla başardık. Bunu; Meclisteki tüm milletvekillerimizin, özellikle Kahramanmaraş, Hatay, Gaziantep ve Malatya illeri başta olmak üzere, bölge milletvekillerimizin azmi ve çalışmalarıyla başardık. Bu vesileyle, her bir milletvekilimize teşekkür ediyorum" şeklinde konuştu.

"Sosyal Güvenlik Sistemimiz, Sosyal Devlet İlkesinin En Somut Yüzüdür"

Işıkhan, sosyal güvenlik sisteminin, sosyal devlet ilkesinin en somut yüzü olduğuna vurgu yaparak, "Bu nedenle biz, SGK'nın hem kapsayıcılığını, hem mali sürdürülebilirliğini, hem de hizmet kalitesini güçlendirmeyi, stratejik bir öncelik olarak ele alıyoruz. Amacımız; yeni nesil çalışma modelleriyle uyumlu, vatandaşın kolay erişebildiği, şeffaf, güçlü ve geleceğe sağlam basan bir sosyal güvenlik yapısı inşa etmektir. Bugün geldiğimiz noktada, 2002 yılında SGK gelirlerinin, giderleri karşılama oranı; yüzde 71,5 iken, 2025 yılı sonunda bu oranın; yüzde 95,3'e çıkacağı öngörülmektedir. Prim gelirlerinin, emekli aylıklarını ve sağlık harcamalarını karşılama oranı aynı dönemde; yüzde 60,9'dan; yüzde 75,1'e yükselmiştir. Yine 2002'de, SGK açığının milli

gelire oranı, yüzde 2,2 iken; 2025 yılsonu itibarıyla bu oranın; yüzde 0,42'ye kadar düşmesi beklenmektedir. Bu rakamlar, sosyal güvenlik sistemimizin mali yapısında sağladığımız iyileşmenin, ne kadar güçlü olduğunu açıkça göstermektedir" ifadelerini kullandı.

İşverenlerin mali yükünü, prim teşvikleri ve desteklerle hafifletirken; Bakanlık olarak; istihdama doğrudan katkı vermeye devam ettiklerini söyleyen Bakan Işıkhan, "1 Ocak 2023 – 30 Eylül 2025 döneminde yaklaşık; 2 milyon iş yerine; 13 milyon 222 bin sigortalıdan dolayı, toplam 890 milyar lira, teşvik sağladık. SGK'nın kapsayıcılığını artıran en önemli göstergelerden biri de; aktif sigortalı sayısıdır. 2002'de, 12 milyon olan aktif sigortalı sayısı, 2025 Eylül ayı itibarıyla yüzde 120 artarak; 26,5 milyona ulaşmıştır. Kayıt dışı istihdam oranı ise, 2002'de yüzde 52 iken, 2025 üçüncü çeyrek verilerine göre; yüzde 26,9'a gerilemiştir" diye konuştu.

Işıkhan, 2025 Ocak ayında, en düşük emekli aylığının; 14 bin 469 liraya, Temmuz ayında ise; 16 bin 881 liraya yükselttiklerini hatırlatarak, "Emeklilerimize verilen bayram ikramiyesini, 4 bin liraya yükselttik; 2018'den bu yana toplam, 366,7 milyar lira ikramiye ödemesi gerçekleştirdik. Sosyal güvenlik kapsamının, yüzde 99 seviyesine ulaşmış olması, Türkiye'nin sosyal devlet kapasitesinin ulaştığı noktayı ve elde ettiği başarıyı göstermektedir" değerlendirmelerinde bulundu.

"Tip 1 Diyabetli Çocuklarımız İçin, Sürekli Glikoz İzlem Cihazlarını Geri Ödeme Kapsamına Aldık"

'Herkesin sağlık güvencesi' temel hedefi doğrultusunda, herhangi bir sosyal güvencesi olmayan vatandaşların, yalnızca bin 560 lira GSS primi ödeyerek, tüm aile fertleriyle sağlık hizmetlerinden yararlanabildiğini aktaran Bakan Işıkhan, şunları kaydetti:

"Dünya'nın en ileri uygulamalarından biri olan, Sosyal Güvenlik Reformuna, öncülük ettiği için, Saygıdeğer Cumhurbaşkanımıza her zaman şükran borçluyuz. Eylül ayı itibarıyla 5,7 milyon kişinin GSS

primleri, devletimiz tarafından karşılanmış olup, yılsonu itibarıyla bu kapsamdaki tutarın; 128,7 milyar liraya ulaşması beklenmektedir. İlaç ve tedaviye erişimde kapsamı, sürekli genişleterek, vatandaşımızın yanında olmaya devam ediyoruz. 2000'li yılların başında; geri ödeme listesinde 3 bin 986 ilaç bulunurken, bugün açıkladığımız 72 ilacın geri ödemeye alınmasıyla ile birlikte bu sayı 8 bin 877'ye yükselmiştir. Yalnızca 2025 yılında, 372 ilaç listeye eklenmiş olup, bunların 52'si kanser tedavisinde kullanılan özel ilaçlardır. Tip 1 Diyabetli çocuklarımız için, sürekli glikoz izlem cihazlarını geri ödeme kapsamına aldık. 2024 Aralık – 2025 Eylül döneminde, 76 binin üzerinde reçete karşılanmış ve yaklaşık 610 milyon liralık maliyet, SGK tarafından üstlenilmiştir. Bu cihazların; ailelerimize sağladığı kolaylık ve çocuklarımızın yaşam kalitesini yükseltmesi, bizim için en büyük memnuniyet kaynağıdır."

Işıkhan, sağlık hizmetlerinin, doğru basamaklarda kullanılmasını sağlamak amacıyla yeni teşvik mekanizmalarını hayata geçirdiklerini bildirerek, "Tomografi ve MR görüntülemelerinde kullanılan ilaçlı maddelerin, hastaneler tarafından temin edilmesi uygulamasını hayata geçirdik. SMA hastaları için, 2017'den bu yana geri ödeme kapsamında bulunan ilaca ek olarak, kullanım kolaylığı sağlayan yeni bir ilacı daha listeye aldık. Hemofili A hastalarında, evde deri altı uygulama imkânı tanıyan tedaviyi, geri ödeme kapsamına aldık; özellikle çocuklar açısından büyük kolaylık sağlayan bu düzenleme; bu ailelerimizin yaşamını ciddi şekilde iyileştirmiş ve kolaylaştırmıştır. Aile hekimlerinin reçete edebildiği ilaç sayısını; 6 bine yükselttik. Ayrıca akılcı ilaç kullanımı çerçevesinde raporlu ilaçlar hariç, kutu sınırlaması getirerek israfın önüne geçiyoruz" bilgilerini paylaştı.

"25 Farklı Kanser Alt Türünde Kullanılan 5 İmmünoterapi İlacını Temmuz 2025 İtibarıyla Geri Ödeme Listesine Ekledik"

SGK tarihinde devrim niteliğinde olan ve kanser tedavilerinde önemli bir adım daha atarak; 25 farklı kanser alt türünde kullanılan,

5 immünoterapi ilacını ve kistik fibrozis tedavisinde kullanılan ilacı, Temmuz 2025 itibarıyla geri ödeme listesine eklediklerini söyleyen Bakan Işıkhan, şunları aktardı:

"Kistik fibrozis hastası bin hastamız, bu tedavilerden faydalanmıştır. Son dönemde ödemeye aldığımız hizmetlerden bazıları şunlardır: Kanseri ilaçlarından 45 bin hasta için; 9 milyar lira; SMA'lı 637 hasta için; 1,3 milyar lira; hemofili 788 hasta için; 1 milyar lira, aile-vi akdeniz ateşinde; 3 bin 255 hasta için; 500 milyon lira, sürekli glikoz ölçüm cihazlarında, 25 bin hastamız için; 810 milyon lira harcama yapılmıştır. SMA'lı bir hastamız için ortalama 2,2 milyon lira; hemofili hastası bir vatandaşımız için ortalama 2 milyon lira harcama, SGK bütçesinden yapılmıştır. Vatandaşlarımızın sağlığını ilgilendiren ve onların yükünü hafifletecek her konuda, yanlarında olmaya devam edeceğiz. Hiçbir şey, çocuklarımızın, emeklilerimizin ve vatandaşlarımızın sağlığından daha önemli değildir."

Işıkhan, "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın" şiarıyla, tek bir vatandaşın sağlığı için ne gerekiyorsa, onu yapmaktan çekinmediklerine vurgu yaparak, "En temel insan hakkı olan sağlık ve sosyal güvenlik hizmetleri bugün, örnek gösterilen ülkelerde bile büyük bir finansal krizle karşı karşıyadır. Bu sorunların çözümü için; hükümetler, ya finansal kesintilere giderek ya da kendi vatandaşından büyük rakamlar talep ederek, sistemi sürdürmeye çalışmaktadır. Dünya bunu yaşarken, bizler, vatandaşlarımıza, neredeyse ücretsiz sağladığımız bu hizmetleri, gittiğimiz her yerde; yurt içinde tüm vatandaşlarımıza, yurt dışında ise mevkidaşlarımıza gurur duyarak anlatıyoruz. Bu gururun, en önemli parçası da bu yasaları çıkaran sizlersiniz, yüce meclisimizdir. Biz, vatandaşlarımızın sağlığına, emeklilik güvencesine ve sosyal koruma haklarına duyduğumuz saygı gereği, bu politikaları kesintisiz bir şekilde güçlendirmeye devam edeceğiz. Sosyal devlet anlayışını her alanda, hayata geçirmeye, milletimizi, hayatın riskleri karşısında yalnız bırakmamaya da kararlıyız" ifadelerini kullandı.

"Asgari Ücret Desteği Kapsamında, 2025'in İlk Dokuz Ayında; 1,5 Milyon İşyerine Toplamda 46,8 Milyar Lira Destek Sağladık"

Çalışma hayatının tüm ekosistemini; daima değişen şartlara uyum sağlayan, ihtiyaçlara hızla cevap verebilen, dinamik ve güçlü bir yapıya oturtmak için kararlı bir şekilde çalıştıklarına işaret eden Bakan Işıkhan, "Çünkü biliyoruz ki; Türkiye'nin yarınları; ancak bugünün, emek ve üretim gücünü, daha nitelikli hale getirerek güvence altına alınabilir. Bakanlık olarak; çalışma hayatında sosyal diyalogun bir gereği olarak, tüm istişare mekanizmalarını aktif bir şekilde işletiyoruz. 2025 yılında; 'Üçlü Danışma Kurulu'nu ve 'Kamu Personeli Danışma Kurulu'nu topladık. 14. Çalışma Meclisi'ni de 'Çalışma Hayatında Dijital Dönüşüm' başlığıyla yakında toplayacağız. 2016'dan bu yana uyguladığımız, Asgari Ücret Desteğini; 2025 yılı için aylık bin liraya çıkardık. Bu kapsamda; 2025'in ilk dokuz ayında; 1,5 milyon işyerine toplamda 46,8 milyar lira destek sağladık. Ayrıca ücretlilerin asgari ücrete kadar olan gelirlerinden vergileri kaldırmıştık. 2026'da toplam 1 trilyon 92 milyar lira vergiden bu kapsamda vazgeçmiş olacağız. Bu tutar, Bakanlığımızın 2026 bütçe teklif tutarının 2 katından daha fazladır" diye konuştu.

Bakan Işıkhan, emeği korumayı, üretimi büyümeyi, çalışanıyla işvereniyle milletin tamamını güçlendirmeyi temel vazifeleri olarak gördüklerine vurgu yaparak, bu doğrultuda atılan her adımın, Türkiye'nin yarınlarına daha güvenle bakabilmesi için olduğuna dikkati çekti.

"İşçi Ve İşveren Temsilcilerimizle Görüşerek, Sosyal Diyalog Sürecini Aktif Bir Şekilde İşletiyoruz"

2026 yılında geçerli olacak asgari ücretin belirlenmesi için, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nu topladıklarını bildiren Işıkhan, "İşçi ve işveren temsilcilerimizle görüşerek, sosyal diyalog sürecini aktif bir şekilde sürdürüyoruz. 2026 yılı asgari ücret miktarının; çalışanların gelirlerini enflasyona ezdirmeyecek, istihdamı ve makroekonomik dengeleri koruyacak ortak bir noktada

belirlenmesi için, komisyon olarak çalışmalarımızı sürdüreceğiz. Bakanlık olarak en temel sorumluluklarımızdan bir diğeri de; her bir çalışanımızın, insana yakışır iş koşullarında çalışmasını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliğinde, en yüksek standartları yakalamak ve çalışma ortamlarını sürekli olarak daha güvenli, daha nitelikli bir hale getirmeye gayret ediyoruz. 4 Temmuz 2025 tarihinde 'Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'ni topladık. Burada, ülkemizin 2026-2030 dönemine yön verecek olan, 'Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi'nin hazırlık sürecini başlattık. Bu belge, Türkiye'nin, işyerlerinde güvenlik kültürünü yükseltmeyi hedefleyen, kapsamlı bir yol haritası olacaktır" ifadelerini kullandı.



“İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda İhmal Olanların, Gözünün Yaşına Bakmıyoruz”

Bakan Işıkhan, 2022 yılı sonunda; İSG hizmeti alan, 166 bin işyeri sayısını, bugün itibarıyla 782 bine çıkardıklarını kaydederek, “İSG hizmeti alan çalışan sayısını, 6 milyon 400 binden; 11 milyon 257 bine çıkarttık. Diğer yandan; Sayın Cumhurbaşkanımızın da ifade ettiği gibi; iş sağlığı ve güvenliği konusunda ihmal olanların, gözünün yaşına bakmıyoruz. İşverenler, uzmanlar, belediyeler ve kamuda, sorumlu olan kim varsa gereğini yapıyoruz. 2025 yılı Aralık ayı itibarıyla; 10 bin 957 işyerinde rehberlik ve teftiş faaliyeti yürüttük; bu kapsamda; 1 milyon 328 binin üzerinde çalışana ulaştık. Bu incelemeler sayesinde yaklaşık; 992 milyon liralık eksik işçilik alacağının, işçilere ödenmesini sağladık. Çalışanın hakkı ve alın teri söz konusu olduğunda; asla tereddüt etmiyoruz. Denetim süreçlerimizde de bu ilkemizden, asla taviz vermiyoruz” şeklinde konuştu.

“Ekim Ayı İtibarıyla; Türkiye, İstihdamda; Tarihinin En Yüksek Seviyesine Ulaşmıştır”

Türkiye'nin istihdam vizyonunu, ekonomi yönetimiyle tam bir eşgüdüm içinde, sağlam ve uzun vadeli bir çerçeveye oturttuk. Yürüttüklerinin altını çizen Işıkhan, şöyle devam etti:

“Biliyoruz ki sürdürülebilir büyümenin, toplumsal refahın ve güçlü bir geleceğin en kritik bileşeni; istihdamın, istikrarlı yapıda olmasıdır. Bakanlık olarak hayata geçirdiğimiz tüm politika ve programlarımızı, bu anlayışla şekillendirmeye devam edeceğiz. Ekim ayı itibarıyla; Türkiye, istihdamda; tarihinin en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Buna göre; iş gücümüz; 157 bin kişi artarak 35,8 milyona, istihdam edilenlerin sayısı ise; 185 bin kişi artarak 32,8 milyona yükselmiştir. İşsiz sayısı 27 bin kişi azalmış, işsizlik oranı yüzde 8,5'e gerileyerek son 30 aydır tek haneli seyrini sürdürmektedir. Önümüzdeki üç yılda istihdamı; yıllık ortalama 842 bin kişi artırmayı hedefliyoruz. Son verilere göre; gençlerde işsizlik oranının, yüzde 15,6'ya gerilemesi, eğitimde ve istihdamda yer almayan genç oranının; yüzde 25,4'e gerilemesi uyguladığımız politikaların en somut sonuçlarıdır.”

“İşsizlik Sigortası Fonu Büyüklüğü, Bugün İtibarıyla; 600 Milyar Lirayı Aşmış Durumdadır”

Bakan Işıkhan, 2002'den bugüne kadar; 5,5 milyon kadın, 561 bin engelli ve yine yaklaşık 5,5 milyon gencin, İŞKUR'un hizmetleriyle, iş sahibi olduğuna vurgu yaparak, “İlave istihdam oluşturan işverenlerimize; sigortalı başına, 41 bin liraya kadar prim desteği sağlıyoruz. Bu teşvikin, 2026 yılı sonuna kadar uzatılması için hazırlıklarımız devam

ediyor. Aynı zamanda, istihdam desteklerimizin finansman kaynağı olan, İşsizlik Sigortası Fonunu, güçlü bir şekilde yönetiyoruz. Fon büyüklüğü, bugün itibarıyla; 600 milyar lirayı aşmış durumdadır” bilgilerini paylaştı.

Engelli İstihdamı

Engelli vatandaşlar için; çok daha kapsayıcı bir istihdam ekosistemi kurduklarını kaydeden Işıkhan, “Engelsiz İŞKUR Platformu ile tüm hizmetleri, tek çatı altında topladık. Zihinsel engelli bireyler için hayata geçirdiğimiz Destekli İstihdam Projesi kapsamında, her birey için aylık 26 bin liraya kadar, ücret desteği sağlıyoruz. Kendi işini kurmak isteyen engelli vatandaşlarımız için, mevzuatı sadeleştirerek, çok daha erişilebilir bir destek sistemi oluşturduk. 2025 Temmuz ayında başlattığımız Engelsiz İşgücü Uyum Programı kapsamında; 81 ilde 10 bin kişilik bir kontenjan oluşturduk. Kademeli olarak uygulanan bu programdan bugün itibarıyla; 5 binden fazla engelli vatandaşımız faydalanmıştır.. Geçmişte olduğu gibi; engelli vatandaşlarımız artık evlerinde oturmuyor. Engelli mühendislerimiz, robotik kodlama yapan engellilerimiz, yapay zeka uzmanlarımız, içerik üreticilerimiz, girişimcilerimiz; ofislere, fabrikalara, işyerlerine, atölyelere gelerek, Türkiye'nin üretim gücüne güç katıyor. Bu kapsamda; çalışmak

isteyen engelli kardeşlerimizi, üretime, istihdama yönlendireceğiz. Kimseyi dışarıda bırakmayacağız. Engelli kardeşlerimizin yanında olup, bakanlık olarak; onlara en büyük desteği, biz vereceğiz. Ve Türkiye Yüzyılı'nı onlarla birlikte inşa edeceğiz" diye konuştu.

Bakan Işıkhan, kadın istihdamında ise, son yılların en güçlü atılımlarını gerçekleştirdiklerine vurgu yaparak, şunları kaydetti:

"2024 Eylül ayında uygulamaya koyduğumuz; İşgücü Uyum Programı (İUP), özellikle, işgücüne katılmakta zorlanan; kadınlar, gençler, engelliler ve öğrenciler için yeni bir kapı olmuştur. Bu programdan bugüne kadar yaklaşık; yarım milyona yakın vatandaşımız faydalanmış olup, katılımcıların yüzde 82'si kadınlardan oluşmaktadır. İUP'tan faydalanmak isteyen vatandaşlarımız, illerde bulunan, çalışma ve İŞ-KUR müdürlüklerimize başvurmalarını istihdam ediyorum. Önümüzdeki dönemde de bu programı başarıyla uygulamaya devam edeceğiz."

İŞKUR Gençlik Programı

2025 Şubat ayında Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından açıklanan İŞKUR Gençlik Programı ile üniversite öğrencilerine, hem iş disiplini kazandırmayı hem de mezuniyet sonrası istihdam şanslarını yükseltmeyi hedeflediklerini aktaran Işıkhan, "Türkiye'nin Yükseköğrenim tarihindeki en büyük; çalışma hayatına hazırlık projesi olan 'İş-Kur Gençlik Programı'na desteklerinden dolayı, Saygıdeğer Cumhurbaşkanımıza, gençler adına teşekkür ediyorum" ifadelerini kullandı.

Bakan Işıkhan, ne eğitimde ne istihdamda olan gençleri (NEET), iş gücü piyasasına yeniden kazandırmak amacıyla İşgücü Uyum Programı kapsamında yeni politikalar geliştirdiklerini kaydetti.

"Türkiye'nin İş Kapısı Projesini Devreye Alıyoruz"

"Tüm bu adımlarda tek bir hedefimiz var. O da: Dönüşümün gerektirdiği yeni becerilerle çalışanlarımızı donatmak, sosyal korumayı güçlendirmek, istihdamı desteklemek ve sosyal güvenlik sisteminin

sürdürülebilirliğini güvence altına almaktır" diyen Işıkhan, "Türkiye'nin emek gücü; bu dönüşümün gerisinde kalmayacak; tam aksine, bu dönüşümün adeta, öncüsü olacaktır. İş Arayanlar için geliştirilen ve internet ortamında dağınık şekildeki tüm iş ilanlarını, tek bir çatı altında toplayacak "Türkiye'nin İş Kapısı" projesini devreye alıyoruz. Böylece, hem iş arayan vatandaşlarımız için daha erişilebilir bir sistem kurmuş olacağız hem de işverenlerimizin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücüne daha hızlı ulaşmalarını sağlayacağız. Pasif işgücü programlarının daha geniş kitlelere ulaşması ve İşsizlik Sigortası Fonundan yararlanma şartlarının kolaylaştırılması için teknik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. İşini kaybetmiş vatandaşlarımızın bu süreçte daha hızlı destek alabilmesi, sosyal politika alanının öncelikleri arasındadır" şeklinde konuştu.

Bakan Işıkhan, imalat sektörünün üretim gücünü korumak ve özellikle emek yoğun alanlarda işletmelerin istihdamı sürdürmesini sağlamak amacıyla hazırlanan yeni destek modelini içeren kanun teklifinin Meclis'te kabul edildiğini söyleyerek, şöyle devam etti:

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde; Cumhur ittifakı ile birlikte 'Terörsüz Türkiye' hedefi nihayetinde güçlenen birlikle, beraberlikle ve kardeşlikle, Türkiye'yi daha ileri noktalara taşıyacaklarını aktaran Işıkhan, "Terörsüz Türkiye'nin getireceği yatırım ortamının istihdamda ve çalışma hayatında ne gibi ilerlemeler sağlayacağına yönelik bir örnek vermek istiyorum; Şırnak'ta 2022 yılında işsizlik oranı yüzde 21,5 idi. GABAR petrolleri ile oluşan yatırım ortamı ve İŞKUR hizmetlerimizle 2024 yılında bu oran; yüzde 7,9'a geriledi. Şırnak örneğindeki bu hızlı ve çok önemli iyileşme; Terörsüz Türkiye ile tüm bölgede ve Türkiye'de neden görülmesin? Türkiye'nin her bir karış toprağında; Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın gösterdiği; Türkiye Yüzyılı istikametiyle yürümeye, üretmeye, çalışmaya, istihdamı artırmaya devam edeceğiz. Sözlerime son verirken; 2026 yılı mali bütçemizi, en verimli şekilde kullanacağımızı belirtmek isterim" diye konuştu.

Bakan Işıkhan konuşmasının sonunda, 2026 yılı bütçesinin ve bu bütçeyle gerçekleştirilecek tüm çalışmaların, ülkeye, millete hayırlı uğurlu olmasını diledi.

TBMM Genel Kurulunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı kurumların 2026 yılı bütçeleri kabul edildi.



Şefika YURTIŞIĞI

sefika.yurtisigi@csgb.gov.tr

ÇALIŞMA HAYATINDA PSİKOSOSYAL RİSKLER VE ÖNLEYİCİ POLİTİKALAR

Çalışma hayatında sağlıklı ve güvenli bir ortamın tesis edilmesi, yalnızca fiziksel risklerin önlenmesiyle sınırlı olmayıp, çalışanların psikolojik ve sosyal iyilik hâlinin korunmasını da kapsamaktadır. Günümüzde işin organizasyonu, çalışma süreleri, iş güvencesi, işyeri ilişkileri ve yönetim tarzları gibi unsurlar, çalışanlar üzerinde önemli psikososyal riskler yaratabilmektedir. Bu riskler, bireysel sağlık sorunlarının yanı sıra iş verimliliği, iş kazaları ve çalışma barışı üzerinde de belirleyici etkilere sahiptir.

Psikososyal Risk Kavramı ve Mevzuattaki Yeri

Psikososyal riskler; işin tasarımı, organizasyonu ve yürütülme biçimi ile işyerindeki sosyal ilişkilerden kaynaklanan, çalışanların ruhsal ve sosyal sağlığını olumsuz etkileyebilen riskler olarak tanımlanmaktadır. Aşırı yükü, uzun ve düzensiz çalışma süreleri, rol belirsizliği, iş güvencesizliği, mobbing ve iş-yaşam dengesinin bozulması bu risklerin başlıca örnekleridir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenlere çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü getirirken, risk kavramını yalnızca fiziksel tehlikelerle sınırlı tutmamaktadır. Kanunun 4'üncü maddesinde yer alan "risklerden korunma" yaklaşımı, psikososyal riskleri de kapsayan bütüncül bir iş sağlığı ve güvenliği anlayışını gerekli kılmaktadır. Bu çerçevede, çalışanların maruz kalabileceği stres, baskı ve psikolojik taciz gibi unsurların da önleyici bir bakış açısıyla ele alınması gerekmektedir.

Çalışma Süreleri ve Psikososyal Riskler

Psikososyal risklerin ortaya çıkmasında çalışma süreleri önemli bir belirleyici unsur olarak öne çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu, haftalık çalışma süresini genel olarak 45 saatle sınırlandırmakta; fazla çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemelerle çalışanların korunmasını amaçlamaktadır. Ancak uzun çalışma saatleri, yoğun iş temposu ve yetersiz dinlenme süreleri, çalışanlarda stres ve tükenmişlik riskini artırabilmektedir. Bu nedenle çalışma sürelerine ilişkin mevzuatın etkin şekilde uygulanması, psikososyal risklerin önlenmesinde temel politika araçlarından biridir. Genel Müdürlüğümüz tarafından yürütülen politika geliştirme ve izleme faaliyetleri, çalışma sürelerinin mevzuata uygunluğunun sağlanması ve iş-yaşam dengesini gözeterek uygulamaların yaygınlaştırılması açısından önem taşımaktadır.

Mobbing ve Psikolojik Tacizle Mücadele

Psikososyal riskler arasında yer alan mobbing (işyerinde psikolojik taciz), çalışanların ruhsal sağlığını ciddi biçimde tehdit eden bir olgu olarak çalışma hayatında giderek daha fazla gündeme gelmektedir. Bu kapsamda, 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi, işyerlerinde mobbingin önlenmesine yönelik kurumsal bir çerçeve ortaya koymuştur.

Söz konusu Genelge ile kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde farkındalık oluşturulması, başvuru ve inceleme mekanizmalarının güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Genel Müdürlüğümüz, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi ve çalışma barışının korunması çerçevesinde, mobbingin önlenmesine yönelik politika geliştirme ve rehberlik faaliyetleriyle önemli bir rol üstlenmektedir.

Önleyici Politikalar ve Sosyal Diyalog

Psikososyal risklerle mücadelede önleyici yaklaşım, temel ilke olarak benimsenmelidir. Bu doğrultuda, risklerin ortaya çıkmasına neden olan çalışma koşullarının tespit edilmesi, iş organizasyonunun şeffaf ve adil şekilde yapılandırılması ve çalışanların kararlara katılımının artırılması önem arz etmektedir. Sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi, psikososyal risklerin erken aşamada tespit edilmesi ve çözüm üretilmesi açısından etkili bir araçtır. İşçi, işveren ve kamu temsilcilerinin katılımıyla yürütülen istişare süreçleri, çalışma barışının korunmasına ve sürdürülebilir politikaların geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Psikososyal riskler, modern çalışma hayatının önemli ve göz ardı edilmemesi gereken bir boyutunu oluşturmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve mobbinge ilişkin düzenlemeler, bu risklerin önlenmesine yönelik hukuki zemini ortaya koymaktadır. Ancak mevzuatın etkin uygulanması ve önleyici politikalarla desteklenmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu çerçevede, Genel Müdürlüğümüz tarafından yürütülen politika geliştirme, sosyal diyalog ve farkındalık çalışmaları, sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatının tesis edilmesine önemli katkılar sunmaktadır. Psikososyal risklerin bütüncül bir yaklaşımla ele alınması, hem çalışan refahının artırılması hem de verimli ve sürdürülebilir bir çalışma ortamının sağlanması açısından temel bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

2026 YILINDA GEÇERLİ OLACAK YENİ ASGARİ ÜCRET 28 BİN 75 LİRA OLARAK BELİRLENDİ



2026 YILINDA GEÇERLİ OLACAK ASGARİ ÜCRET BELİRLENDİ

"Milyonlarca çalışanımızı ilgilendiren; asgari ücrete ilişkin, Asgari Ücret Tespit Komisyonu; 12 Aralık'ta başlatıldığı müzakere sürecini bugün itibariyle tamamlamış ve 1 Ocak 2026'dan itibaren geçerli olacak yeni Asgari Ücret miktarını tespit etmiştir. Yoğun çaba gösteren her bir Komisyon üyemize özellikle teşekkür etmek istiyorum. Bakanlık olarak; çalışma hayatımızda, sosyal diyalogun bir gereği olarak, tüm istişare mekanizmalarını aktif bir şekilde işlettik. Tabi bu süreçte, sizin de; çok yakından takip ettiğiniz gibi, bakanlık olarak biz, her iki taraf arasındaki hakemlik rolümüzün gerektirdiği şekilde, hem işçi temsilcilerimizle hem de işveren temsilcilerimizle görüşmelerimizi kararlılıkla sürdürdük."

İşikhan, bu süreçte; işçi konfederasyonlarıyla da, işveren temsilcileriyle de görüşmelerini yaparak, fikirlerini aldıklarını ve onları, karar alma sürecine dahil ettiklerini kaydederek, "Şartlar ne olursa olsun, nihai karar nasıl sonuçlanırsa sonuçlansın, bizim devlet olarak; sosyal paydaşlarımızla iletişimi kesme, talep ve tekliflere kulaklarımızı kapatma lüksümüz bulunmamaktadır. Ortak hareket, uzlaş ve istişare kültürü yaratan sosyal diyalogun; çalışma hayatımızın sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesinin, ön şartı olduğuna inanıyorum" diye konuştu.

"23 Yıldır, Türkiye'yi Her Şartta Büyütme, Her Koşulda Ayakta Tutma Vizyonuyla Yol Yürüyen Bir Yönetim Anlayışına Sahibiz"

İşçilerin de işverenlerin de çalışma hayatının asli unsurları olduğuna değinen Bakan İşikhan, "Bugüne kadar ülkemizin ve milletimizin istikbali için, nasıl birlikte çalışıp; birlikte alın teri döktüysek, Türkiye'yi, nasıl el ele verip birlikte büyüttüysek; bundan sonra da aynı birlik ve beraberlik ruhuyla aynı hedeflere yürümeye devam edeceğiz. Şunu unutmamalıyız ki; bizler, karşı karşıya gelerek, zıtlaşarak, değil ancak yan yana durduğumuzda, birlikte olduğumuzda, yol alabiliriz" değerlendirmelerinde bulundu.

İşikhan, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde AK Parti olarak, 23 yıldır, Türkiye'yi her şartta büyütme, her koşulda ayakta tutma vizyonuyla yol yürüten bir yönetim anlayışına sahip olduklarına vurgu yaparak, "Bu ülke; çok kısa süreler içinde ekonomik saldırılar, büyük depremler yaşadı, dünya çapında pandemi yaşadı, küresel krizler yaşadı, bölgemizdeki savaşların, enerji krizlerinin ve tedarik zinciri kırılmalarının tam ortasında kaldı. Ancak şunu; açık ve net bir şekilde ifade etmek istiyorum: bunca musibete rağmen; bugün her alanda büyük bir oranda toparlanmayı yaşıyoruz. Türkiye büyüdükçe, güçlendikçe, ekonomisi sağlamlaştıkça, her zaman olduğu gibi bundan en büyük faydayı da elbette vatandaşlarımız görecektir" ifadelerini kullandı.

"Her Büyüme ve Kalkınma Vatandaşımıza Refah Artışı Olarak Dönmeye Devam Edecektir"

Geçmişte nasıl olduysa, bundan sonra da; her iyileşme, her ilerleme, her büyüme ve kalkınmanın, vatan-daşa refah artışı olarak dönmeye devam edeceğine dikkati çeken Bakan Işıkhan, "Bu bizim en temel anlayışımız, en temel yaklaşımımızdır. Asgari Ücrette de, diğer meselelerde de esas olan, yapılan artışların; çarşıda, pazarda, market raflarında, etiketlerde eriyip gitmemesidir. Yapılan artışlarla; vatandaşımızın satın alma gücünün korunması ve yaşam kalitesinin geliştirilmesini hedeflemekteyiz" şeklinde konuştu.

Işıkhan, popülist olmadıklarını söyleyerek, şöyle devam etti:

"Hiçbir zaman muhalefetin popülist yaklaşımlarını da ciddiye almadık. Biz işimize baktık, çalıştık, ve projelerimizle, eserlerimizle vatandaşlarımızın ihtiyaçlarına en uygun, en reel politikaları geliştirdik ve hayata geçirdik. Biz 23 yıldır, AK Parti olarak, günü kurtaran değil, geleceği inşa eden bir anlayışla hareket ediyoruz. Türkiye Yüzyılı'nı; emeğin kıymet gördüğü, çalışanın hakkının korunduğu, büyümenin tabana yayıldığı bir yüzyıl yapmakta da kararlıyız. Bakanlık olarak gerçekleştirdiğimiz; tüm çalışmalarımızda, hedef ve önceliklerimizde; Türkiye'nin küresel dönüşümde; güçlü, rekabetçi, üretim odaklı ve aynı zamanda 'kimseyi dışarıda bırakmayan' bir çalışma hayatı vizyonu inşa etme çabamız vardır. İşgücü piyasalarımızı daha dayanıklı kılacak, sosyal koruma ve sosyal güvenlik sistemimizi yarınlara hazırlayacak, çalışanlarımızın beceri dönüşümünü hızlandıracak politikaları hazırlama ve uygulama noktasında, bunu bir mecburiyet olarak görüyoruz."

"Türkiye'nin Yarınları; Ancak Bugünün, Emek Ve Üretim Gücünü, Daha Nitelikli Hâle Getirerek Güvence Altına Alınabilir"

Bakanlık olarak; çalışma hayatının tüm ekosistemini; daima değişen şartlara uyum sağlayan, ihtiyaçlara hızla cevap verebilen, dinamik ve güçlü bir yapıya oturtmak için kararlı bir şekilde çalıştıklarının altını çizen Bakan Işıkhan, "Çünkü biliyoruz ki; Türkiye'nin yarınları; ancak bugünün, emek ve üretim gücünü, daha nitelikli hâle getirerek güvence altına alınabilir. Bu anlayışla, Asgari Ücrette de; çalışanlarımızın hakkını ve emeğini enflasyona ezdirmeyecek, işverenlerimizi mağdur etmeyecek; en doğru ve en makul, ortak noktada fikir birliğine varmak, sadece mali kazanımlar için değil aynı zamanda toplumsal barış ve dayanışma şuorumuz bakımından da hayati bir öneme sahiptir" ifadelerini kullandı.

Işıkhan, temel hedefin işçileri de, işverenleri de memnun edecek, bir denge seviyesinin tespit edilmesi olduğuna işaret ederek, "Bu sebeple bugün

açıklayacağımız kararın; bu dengeyi gözeterek nitelikte olması için yoğun çaba harcadığımızı özellikle vurgulamak isterim. Bu süreçte olumlu yaklaşımları dolayısıyla tüm sosyal paydaşlarımıza teşekkür ediyorum. Komisyon çalışmalarımıza görüş ve tavsiyeleriyle katkı veren, destek olan tüm sendikalarımıza, kurumlarımıza ve ilgili bakanlıklarımıza; çalışmaların sağlıklı bir şekilde icra edilmesini sağlayan komisyon üyelerimize ve süreci an be an takip eden, siz değerli basın mensuplarına da ayrıca teşekkür ediyorum" diye konuştu.

Sosyal diyalog sürecinde, Asgari Ücret Komisyonu'nda işveren kesimini temsil eden ve toplantıya aktif bir şekilde görüş ve önerilerini dile getiren Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na teşekkür eden Bakan Işıkhan, "Güçlü iradeleriyle; gece gündüz demeden çalışan, her koşulda ülkemizin ve milletimizin geleceği için arkamızda duran, bizleri destekleyen ve yolumuzu açan Saygıdeğer Cumhurbaşkanımız; Recep Tayyip Erdoğan'a, tüm emekçiler adına huzurlarınızda şükranlarımı sunuyorum" dedi.

Bakan Işıkhan, Asgari Ücret Komisyonu tarafından belirlenen ve 2026 yılı için geçerli olacak asgari ücrete ilişkin şu bilgileri paylaştı:

"1 Ocak 2026 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere; net asgari ücret 28 bin 75 lira 50 kuruş, brüt asgari ücret tutarı ise 33 bin 30 lira olarak belirlenmiştir. Yapılan bu artışla asgari ücreti; geçtiğimiz yıla göre yüzde 27 oranında artırmış oluyoruz. Asgari ücrette 2002 yılına göre; nominal olarak 171 kat, reel olarak ise 251'lik bir artış sağlamış bulunuyoruz. Ayrıca geçtiğimiz yıl 1.000 TL olarak uyguladığımız asgari ücret desteğini önümüzdeki yıl 1270 lira olarak uygulamaya devam edeceğiz. Yeni ücret ile birlikte çalışanlarımızı; enflasyona ezdirmeme sözümüzün arkasında olduğumuzu bir kez daha vurgulamak isterim. Devletimiz; tüm kurum ve kuruluşlarıyla işçimizin, işverenimizin ve vatandaşımızın yanında olmaya devam edecektir."

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde, Türkiye Yüzyılı'nı yatırım-üretim-istihdam vizyonuyla şekillendirmeye devam edeceklerine vurgu yapan Işıkhan, "Bugüne kadar olduğu gibi; bundan sonra da, çalışma hayatının tüm ihtiyaçlarını; paydaşlarımızla işiştare, ortak akıl ve güç birliği içerisinde karşılamayı sürdüreceğiz. Yeni asgari ücretin çalışan, üreten ve büyüyen ülkemiz için ve aziz milletimiz için hayırlı olmasını diliyorum" ifadelerini kullandı.

Toplantıda, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol da yer aldı.

2026 YILINDA GEÇERLİ OLACAK ASGARİ ÜCRET BELİRLENDİ



Mustafa AVCI
mustafa.avci@csgb.gov.tr

YÜRÜRLÜKTEKİ (AKTİF) TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ (TİS) GENEL GÖSTERGELERİ İLE KAPSAMDAKİ İŞÇİ SAYISI YOĞUNLUK ANALİZİ

1. METODOLOJİ

Bu çalışma, Türkiye'de aktif toplu iş sözleşmeleri (TİS) kapsamındaki işçi sayısının coğrafi dağılımını ve yüksek yoğunluğa sahip illerdeki sektörel ve işkolu bazındaki yoğunlaşma durumunu analiz etmek amacıyla hazırlanmıştır. Analiz süreci aşağıdaki metodolojik çerçeveye dayanmaktadır:

Veri ve Mevzuat Kaynağı: Çalışmada kullanılan tüm veriler, Çalışma Genel Müdürlüğü'nün Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi (ÇİBS) üzerinden elde edilen "Aktif Toplu İş Sözleşmesi" veri setinden alınmıştır. Mevzuat kaynağı olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 4. maddesinde sayılan işkollarına giren işlerin tespiti için hazırlanan İşkolları Yönetmeliği referans alınmıştır.

Analiz ve Veri Görselleştirme Araçları: Yoğunluk verileri ve sektörel kırılımların hesaplanmasında, Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışma İstatistikleri Dairesi Başkanlığı tarafından geliştirilen Çalışma İstatistikleri Asistanı (ÇİSA) kullanılmıştır. Çalışmada yer alan infografikler, grafik ve tablo ile haritalar için yapay zekâ destekli geliştirilen veri görselleştirme araçları kullanılmıştır.

Kapsam ve Zaman Dilimi: Analiz, 2025 yılı Kasım ayı itibarıyla aktif toplu iş sözleşmelerini kapsamaktadır.

Analitik Yaklaşım: Çalışmada "betimsel analiz" yöntemi benimsenmiş; TİS kapsamındaki işçi sayıları il bazında gruplandırılarak sektörel ve işkolu bazlı "yoğunlaşma verileri" üzerinden değerlendirilmiştir. İşkollarına dahil olan işler ile ilgili verilerde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE. Rev.2) Listesi ile İşkolları Yönetmeliği Ek-1 İşkolları Listesinin NACE Rev 2.1'e göre revize edilmiş sınıf ve altı sınıf kodları esas alınmıştır. Analizde Aktif Toplu İş Sözleşmesi verilerine kısaca (TİS) verileri olarak yer verilmiştir.

2. GENEL GÖSTERGELER (KPI)

2025 yılı Kasım ayı itibarıyla Aktif TİS genel göstergelerinden aktif TİS sayısı, TİS kapsamındaki işçi sayısı, sendika üyesi işçi sayısı, işyeri sayısı ve kapsama oranı verilerine temel performans gösterge (kpi) kartlarında yer verilmiştir.



Aşağıda yer verilen grafikte TİS kapsamı işçi sayılarının sektörel dağılımına yer verilmiştir. Kamu sektöründe 1.521.705 işçi ile kapsamdaki işçi sayısı oranı %57.1 iken, özel sektörde 1.144.309 işçi sayısı ile bu oran %42.9'dur. Toplamda kamu sektörünün daha baskın olduğu görülmektedir.

TİS İŞÇİ SAYILARI SEKTÖREL DAĞILIM

Kamu ve Özel Sektör Verileri

Kamu Sektörü

1.521.705
İşçi

%57.1

Özel Sektör

1.144.309
İşçi

%42.9

3. TİS KAPSAMINDA İŞÇİ SAYISI YOĞUNLUĞU

Bu bölümde, TİS kapsamı işçi sayısının coğrafi dağılım ile sektörel ve işkolu yoğunluk analizlerine yer verilmiştir.

İL BAZINDA KASIM AYI TİS KAPSAMINDA İŞÇİ SAYISI EN YÜKSEK VE EN DÜŞÜK İLLER



3.1. Coğrafi Yoğunluk Analizi

Yukarıda yer verilen haritada TİS kapsamında işçi sayılarının en yüksek ve en düşük 5 ili kapsayacak şekilde dağılımlarına yer verilmiştir. TİS kapsamında en yüksek işçi sayısına sahip ilk 5 il haritada yeşil renkte gösterilmekte olup, sırasıyla **Ankara (812.571)**, **İstanbul (531.723)**, **İzmir (102.376)**, **Bursa (73.110)** ve **Kocaeli (64.548)** iken, en düşük işçi sayısına sahip iller ise haritada kırmızı renkte gösterilmekte olup, sırasıyla **Ardahan (748)**, **Iğdır (763)**, **Hakkâri (821)**, **Kilis (862)** ve **Bayburt (959)**'tur.

Ankara (812.571) ve **İstanbul (531.723)** illerinin toplamı 1.344.294 işçiye ulaşmaktadır. Toplam işçi sayısı içindeki payları %50'nin üzerinde olup, bu iki ilin, tek başlarına Türkiye'deki TİS kapsamındaki işgücünün büyük bir çoğunluğuna sahip olduklarını ve mutlak yoğunlaşmanın bu iki il etrafında gerçekleştiğini göstermektedir. Bu iki ili, yine önemli sanayi ve ticaret merkezleri olan İzmir, Bursa ve Kocaeli illeri takip etmektedir. Bu illerle birlikte bu pay %60'lara çıkmakta olup, yüksek yoğunluklu iller, TİS'lerin sağladığı sosyal, ekonomik ve hukuki kazanımların (ücret artışları, sosyal haklar vb.) en geniş kitleye ulaştığı yerler olarak kabul edilebilir.

Düşük yoğunluklu iller analiz edildiğinde ise; en düşük 5 ilin tamamında, TİS kapsamındaki işçi sayısı 1.000'in

altındadır. Ardahan (748 işçi), Iğdır (763 işçi) ve Hakkari (821 işçi) illeri bu listenin zirvesinde yer almaktadır. En düşük yoğunluklu 5 il; Türkiye genelindeki toplam TİS kapsamındaki işçi sayısının yaklaşık %0,2'sini oluşturmaktadır. TİS kapsamındaki işçi sayılarının bu denli düşük olması, bu illerdeki genel ekonomik ölçeğin, sanayileşmenin ve büyük ölçekli kurumsal işletmelerin varlığının sınırlı olmasından kaynaklanmaktadır.

3.2 Sektörel ve İşkolu Yoğunluk Analizi

Bu başlık altında en yüksek 5 il TİS işçi sayıları sektörel ile işkollarına ait kırılımlarla desteklenerek yoğunluk analizi yapılmıştır.

3.2.1 ANKARA (İdari ve Hizmet Merkezi)

Aşağıda yer verilerin harita görselinde Ankara ili TİS Kapsamı işçi, sektör ve işkolu yoğunluk verilerine yer verilmiştir.



Sektörel Durum: Ankara'da işçilerin **730.353**'ü kamuda sadece **82.218**'i özel sektörde istihdam edilmektedir. Bu tablo, ilin bir sanayi merkezinden ziyade devletin idari ve hizmet merkezi olduğunu gösterir. Ankara'daki sektörel dağılıma bakıldığında, işçilerin %90'ının ilk grupta (kamu) yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum, şehrin başkent olması sebebiyle bakanlıklar, genel müdürlükler ve kamu iktisadi teşebbüslerinin merkezlerinin burada bulunmasından kaynaklanmaktadır.

İşkolu Durumu: Sağlık ve Sosyal hizmetler (265.326) ile Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar (190.034) işkolları ilk iki sıradadır. Bu işkollarını Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık (63.690) ile Savunma ve Güvenlik (56.321) işkolu takip etmektedir.

Sağlık ve Sosyal Hizmetler: Verilere göre il bazında Ankara, 265.326 çalışan ile bu işkolunda birinci sıradadır. Bu liderlik, sadece fiziksel hastane/kurum sayısından değil, Türkiye'deki sağlık ve sosyal hizmet sisteminin idari ve bürokratik merkezinin Ankara olmasından kaynaklanmaktadır. İşkolları Yönetmeliğine göre tıbbi ve teknik sağlık hizmetleri, bakım ve sosyal hizmetler ile veterinerlik ve hayvan bakımı gibi işler bu işkoluna dahildir.

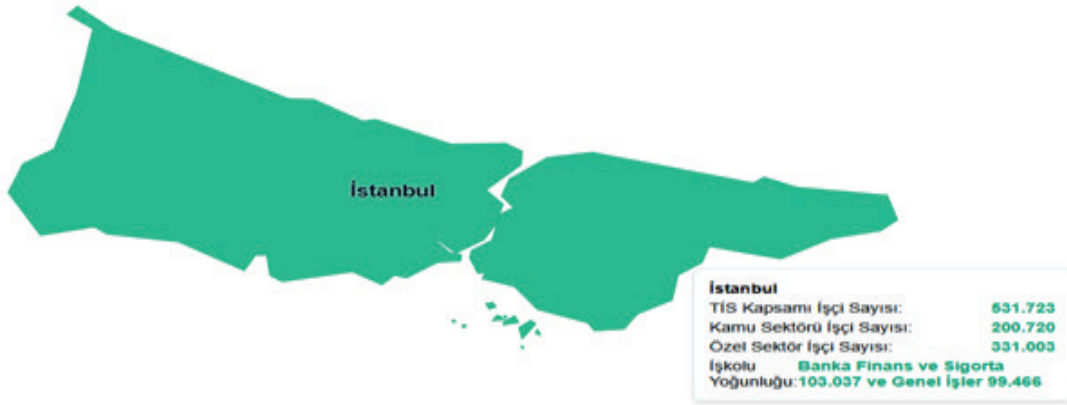
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar: Verilere göre il bazında 190.034 işçi TİS kapsamındadır. Bu işkolunun, hem kamudaki idari personel yoğunluğu hem de üniversiteler ve ticaret hacmi sayesinde, inşaat (45.632) veya metal (17.081) gibi sanayi kollarını geride bırakarak ikinci sıraya yerleştiği görülmektedir. İşkolları Yönetmeliğine göre toptan ve perakende ticaret faaliyetleri, büro yönetimi ve danışmanlık, bilişim, medya ve programlama, eğitim faaliyetleri, gayrimenkul, kiralama ve lojistik hizmetleri ile güzel sanatlar, kültür ve eğlence gibi işler bu işkoluna dahildir.

Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık: Ankara'daki 63.690 kişilik bu yoğunluk, Türkiye'deki tarım ve ormancılık iş kolundaki sendikal ve kurumsal örgütlenmenin tamamen başkent merkezli ve kamu odaklı bir yapıda olduğunu kanıtlamaktadır. İşkolları Yönetmeliğine göre bitkisel üretim ve yetiştiricilik, hayvansal üretim, tarım ve hayvancılığı destekleyici hizmetler, ormancılık ile ilgili hizmetler, balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği, avcılık ve doğayı koruma gibi işler bu işkoluna dahildir.

Savunma ve Güvenlik: 56.321 işçi ile bu işkolu, şehrin stratejik önemini yansıtır. Türkiye genelindeki en yüksek savunma yoğunluğu Ankara'dadır. Askeri kurumlarda yürütülen hizmetler, askeri, sosyal ve kurumsal destek hizmetleri ile özel güvenlik teknolojileri ve hizmetleri gibi işler bu işkolu kapsamında yürütülen işlerdir.

3.2.2. İSTANBUL (Finans ve Lojistik Merkezi)

Aşağıda yer verilen harita görselinde İstanbul ili TİS Kapsam işçi, sektör ve işkolu yoğunluk verilerine yer verilmiştir.



Sektörel Yoğunluk İstanbul'da işçi sayısı karşılaştırıldığında; özel sektör (331.003) kamu sektörünün (200.720) çok üzerindedir. Özel sektörde işçi oranı %63, kamu sektöründe ise bu oran %37'dir. Bu tablodan İstanbul'un özel sektörde istihdam edilen sendikali işçi sayısında Türkiye lideri olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, şehrin sanayi üretiminden ziyade hizmet, ticaret ve lojistik merkezi olmasından kaynaklanır.

İşkolu Yoğunluğu: Listenin başındaki 'Banka, Finans ve Sigorta', 'Genel İşler' ve 'Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel sanatlar' işkolları, ildeki toplam 290.068 TİS'li işçiyle toplam işgücünün %54,6'sını temsil etmektedir. İstanbul; Banka, Finans ve Sigorta işkolunda 103.037 işçi ile zirvededir. Ancak aynı zamanda geniş bir belediyecilik (Genel İşler), ticaret (Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar) ve lojistik (Taşımacılık) hacmine sahiptir.

Banka, Finans ve Sigorta: 103.037 işçi bu işkolundadır. İstanbul'un finans merkezi olması bu sayıyı açıklar. İşkolları Yönetmeliğine göre bankacılık ve parasal aracılık faaliyetleri, kredi, finansal kiralama ve fon faaliyetleri, sigorta ve emeklilik fonları, finansal hizmetlere yardımcı faaliyetler ile sigorta ve emeklilik faaliyetlerine yardımcı hizmetler gibi işler bu işkolu kapsamındadır.

Genel İşler: 99.466 işçi ile işkolu yoğunluğu olarak ikinci sıradadır. İşkolları Yönetmeliğine göre belediye ve kamu hizmetleri, atık yönetimi, geri dönüşüm ve kanalizasyon, temizlik bakım ve tesis yönetimi, konut ve bireysel hizmetler gibi işler bu işkolu kapsamına girmektedir.

Ticaret, Büro Eğitim ve Güzel Sanatlar (87.565) ile Taşımacılık (53.611) işkollarındaki yoğunluk ise şehrin devasa lojistik ve ticari kapasitesini simgeler

3.2.3 İZMİR (Yerel Yönetim ve Dengeli Profil)

Aşağıda yer verilen harita görselinde İzmir ili TİS kapsamı işçi, sektör ve işkolu yoğunluk verilerine yer verilmiştir



Sektörel durum: İzmir'de 102.376 TİS'li işgücünün kamu ve özel sektör arasındaki dağılımı, diğer metropollere göre daha dengeli bir görüntü sergilemektedir: Kamu sektörü 57.773, özel sektör 44.603 işçi sayısına sahiptir. Bu tabloda, kamu sektörünün (%56,4); "Kamu Sektöre Bağlı İşyerleri"nde TİS kapsamında istihdam edilen 57.773 işçi ile özel sektöre kıyasla bir miktar daha ağır bastığı görülmektedir. Bu durum, İzmir'in hem önemli kamu kurumlarına ve belediye hizmetlerine hem de köklü özel sektör kuruluşlarına ev sahipliği yapmasının bir

sonucudur.

İşkolu durumu: Baskın konumdaki 'Genel İşler' işkolu ile onu takip eden 'Metal' ve 'Gıda Sanayi' işkollarındaki toplam 67.344 işçi, ildeki TİS'li işgücünün %65,8'ini oluşturmaktadır.

Genel İşler: Bu işkolunun 48.607 işçi ile açık ara liderliği, büyük ölçüde belediye ve bağlı kuruluşlarındaki sendikal örgütlenmeden kaynaklanmaktadır. Bu işkolundaki TİS'li istihdam sayısı ilin %47,4'ünü oluşturmaktadır.

Metal: İzmir'de metal sektörü, sanayi üretimi içerisinde en yüksek istihdama sahip işkoludur. Metal işkolunda çalışan toplam işçi sayısı 9.784'tür. Bu rakam, İzmir'deki toplam örgütlü iş gücünün yaklaşık %9,5'ini oluşturmaktadır. İşkolları Yönetmeliğine göre ana metal sanayi ve dökümü ile soğuk işlemler, metal eşya, yapı malzemeleri ve silah sanayi, makine ve ekipman imalatı, otomotiv ve ulaşım araçları, elektronik, bilgisayar ve optik araçlar, elektrik teçhizat, tıbbi aletler, bakım, onarım, kurulum ve geri kazanım gibi geniş bir yelpazeyi içine alan işler bu işkolunun içindedir.

3.2.4 BURSA (Otomotiv ve İmalat Sanayi)

Aşağıda yer verilen harita görselinde Bursa ili TİS Kapsam işçi, sektör ve işkolu yoğunluk verilerine yer verilmiştir.



Sektör yoğunluğu: Bursa, 73.110 işçi ile dördüncü sırada yer almakta olup, tam bir 'Sanayi Kenti' profili çizmektedir. Özel sektör çalışan sayısı (49.973), resmi sektörün (23.137) iki katından fazladır. TİS kapsamındaki işgücünün yaklaşık %68,4'ünün "Özel Sektöre Bağlı İşyerleri"nde yoğunlaşması, Bursa'nın Türkiye'nin en önemli sanayi ve üretim merkezlerinden biri olmasıyla ve sendikal örgütlenmenin ağırlıklı olarak özel sektör fabrikalarında gerçekleşmesiyle doğrudan ilişkilidir.

İşkolu yoğunluğu: Bursa'da Metal, Gıda ve Tekstil sektörleri toplam işgücünün %55'ini oluşturmakta olup, il ekonomisinin üretim ve imalat üzerine kurulu olduğunu göstermektedir.

Metal: 18.297 işçi ile Metal işkolunun liderliği, Bursa'nın otomotiv ana ve yan sanayisindeki tartışmasız gücünü göstermektedir.

Genel İşler: Bursa'daki sendikalı iş gücü dağılımında "Genel İşler" işkolu, şehrin en büyük ikinci istihdam alanıdır. Bursa'da bu işkolunda toplam 17.959 işçi çalışmaktadır toplam 73.110 işçinin yaklaşık %24,5'i Genel İşler kolunda istihdam edilmektedir.

Genel işlerden sonra Gıda sanayi (11.070) ve Dokuma, hazır giyim ve deri işkollarının (10.789) üst sıralarda yer alması, şehrin geleneksel ve güçlü üretim alanlarındaki sendikal yoğunluğu teyit etmektedir.

3.2.5 KOCAELİ (Ağır Sanayi ve Petro Kimya)

Aşağıda yer verilen harita görselinde Kocaeli ili TİS Kapsam işçi, sektör ve işkolu yoğunluk verilerine yer verilmiştir.



Sektör yoğunluğu: Kocaeli'nin sektörel yapısı, Bursa'ya benzer şekilde, güçlü bir özel sektör ağırlığı sergilemektedir. Özel sektör 47.683, kamu sektörü 16.855 işçi istihdam etmektedir.

İşkolu yoğunluğu: Kocaeli'nin ağır sanayi karakterini net bir biçimde ortaya koyan bir yoğunluk söz konusudur. Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç ile Metal işkollarının listenin zirvesinde yer alması, Kocaeli'nin petrokimya tesisleri, otomotiv yan sanayisi, demir-çelik ve metal endüstrisi gibi ağır sanayi kollarındaki merkezi rolünü kanıtlamaktadır. Dikkat çekici bir şekilde, 'Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç', 'Genel İşler' ve 'Metal' işkollarındaki toplam 49.555 işçi, ildeki toplam TİS'li işgücünün yaklaşık %77'sini oluşturmakta ve bu durum, Kocaeli'nin endüstriyel yapısındaki uzmanlaşmayı ve sendikal yoğunlaşmanın bu alanlarda ne denli kümelendiğini göstermektedir.

Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç: Kocaeli'yi diğer tüm illerden ayıran en belirgin özellik, bu işkolundaki 17.220 kişilik istihdamdır. Bu sayı, ildeki toplam TİS kapsamındaki işçilerin %26,6'sına tekabül etmektedir ve Türkiye'deki en yüksek oranlardan biridir. İşkolları Yönetmeliğine göre, petrol ve doğalgaz çıkarımı ve destek hizmetleri, petrol ürünleri, yakıt ve gaz faaliyetleri, kimya sanayi ve gübre ilaç, kozmetik ve temizlik ürünleri lastik, plastik ve kauçuk ürünleri, çeşitli eşya, oyuncak ve tıbbi malzeme imalatı ile AR-GE test ve analiz faaliyetleri gibi geniş bir alana yayılan işler bu işkolu içerisinde yer almaktadır.

Genel İşler: 16.292 işçi sayısı %25,2 oran ile Genel İşler kolunun büyüklüğü, özellikle yerel yönetimlerin ve bunlara bağlı iştiraklerin Kocaeli'ndeki güçlü örgütlenme yapısını yansıtmaktadır.

Metal İşler: 16.043 işçi sayısı ile Metal sektörü, Kocaeli'ndeki toplam sendikal iş gücünün yaklaşık %24,8'ini temsil etmektedir. Bu oran, Kocaeli'nde çalışan her dört işçiden birinin doğrudan metal üretimi veya işlemeyle ilgili bir alanda olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Aşağıda yer verilen "Şehir Bazlı İşgücü Karakteristik Analizi" tablosunda TİS kapsamındaki en büyük 5 ilinin bir birinden tamamen farklı işgücü karakterlerine sahip olduğu görülmektedir. Beş ilin analizi, Türkiye'nin tek tip bir işgücü piyasasına sahip olmadığını; **İdari (Ankara), Finansal (İstanbul), Yerel Yönetim (İzmir) ve Endüstriyel (Bursa/Kocaeli)** olarak keskin çizgilerle ayrılmış bölgesel uzmanlaşmaların varlığını göstermektedir.

Şehir Bazlı İşgücü Karakteristik Analizi			
ŞEHİR	BASKIN KARAKTER	EN YÜKSEK İŞKOLU	KAMU / ÖZEL DENGESİ
Ankara	Bürokrasi / Sağlık	Sağlık / Büro	Aşırı Kamu Ağırlıklı
İstanbul	Finans / Hizmet	Banka / Finans	Özel Sektör Ağırlıklı
İzmir	Yerel Yönetim	Genel İşler	Dengeli
Bursa	İmalat Sanayi	Metal	Özel Sektör Ağırlıklı
Kocaeli	Ağır Sanayi	Petrol / Kimya	Özel Sektör Ağırlıklı

Bu bulgular, Türkiye'de toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işgücünün coğrafi olarak birkaç büyük sanayi, hizmet ve idari merkezde yoğunlaştığı sonucunu ortaya koymaktadır. Bu coğrafi ve sektörel yoğunlaşma, sendikal örgütlenme stratejilerinin illerin özgün ekonomik dokusuna göre farklılaştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ankara'da kamu hizmetleri odaklı bir sendikal diyalog öne çıkarken, Bursa ve Kocaeli gibi sanayi merkezlerinde imalat sektörünün dinamikleri belirleyici olmaktadır. Sonuç olarak, sendikal hareketlerin başarısında, bu bölgesel farklılıkları anlama, veriye dayalı hareket etme ve her bölgenin kendi dinamiğine uygun ve hedefe yönelik stratejiler geliştirme kapasitesi ön plana çıkacaktır.



Melih Ammar DEMİRCİ
melih.demirci@csgb.gov.tr

DİJİTAL ÇAĞDA ÇALIŞMA HAYATI: PLATFORMLAR VE ALGORİTMİK YÖNETİM

Dijitalleşmenin üretim ilişkilerine nüfuz etmesi, çalışma hayatına yalnızca teknolojik yenilikler getirmekle kalmamış işin yapılış sürecini de dönüştürmüştür. Geleneksel işyeri kavramının istihdamı uygulama tabanlı iş modellerine taşıdığı bu süreçte platform ekonomisi hızla yükselmiş, 2010 ile 2020 yılları arasında platformların sayısı beş kattan fazla artmıştır. Bu yeni model, işçi-işveren ilişkilerinin mekândan ve zamandan bağımsız şekilde dijital ara yüzler üzerinden kurulduğu, üretim süreçlerinde verinin temel belirleyici olduğu bir ortam yaratmıştır. Platformlar kendilerini dış dünyaya basit birer aracı veya teknoloji şirketi olarak sunsalar da aslında piyasa etkileşimlerini doğrudan yöneten, veriyi merkezileştirerek değer yaratan ve kuralları tek taraflı belirleyen güçlü yapılar olarak işlev görmektedir. Bu konumlanma, platformların işveren sorumluluklarından kaçınarak maliyetleri, riskleri ve yükümlülükleri çalışanlara ve müşterilere devretmesine olanak tanımaktadır.

Platform ekonomisinde işin dağıtımı ve performansın izlenmesi, insan yönetimi yerine algoritmik yönetim adı verilen otomatik karar sistemleriyle yürütülmektedir. Algoritmalar teslimat rotasından ücretlendirmeye kadar pek çok kritik kararı otomatik olarak verirken, çalışanlar üzerinde görünmez fakat güçlü bir baskı mekanizması kurmaktadır. Web tabanlı işlerde ekran görüntüleri ve tuş vuruşları, konum tabanlı işlerde ise GPS takibi gibi yöntemlerle çalışanlar sürekli gözetlenmektedir.

Platformların sunduğu en büyük vaat olan esneklik, pratikte kontrol ile iç içe geçmiştir. Çalışanlar teorik olarak çalışma saatlerini seçebilse de algoritmalar dinamik fiyatlandırma ve dürtme teknikleriyle işçileri platformun belirlediği saatlerde çalışmaya zorlamaktadır. Müşteri puanları ve yorumları, işçinin gelecekte iş alıp alamayacağını belirleyen bir disiplin aracına dönüşmüştür.

Platform çalışanları, mevcut sistemde bağımsız yüklenici veya kendi hesabına çalışan olarak sınıflandırıldıkları için işçi sınıfının kazanımlarından mahrum bırakılmaktadır. Asgari ücret, fazla mesai, yıllık izin ve kıdem tazminatı gibi temel hakların yokluğu güvencesizlik yaratmaktadır. ILO verileri, bu güvencesizliğin boyutunu net bir şekilde ortaya koymaktadır: Platform çalışanları her bir saatlik ücretli çalışma için yaklaşık 20 dakika ücretsiz çalışma (iş arama ve bekleme gibi) yapmakta, %63'ü işsizlik yardımıyla, %56'sı ise yaşlılık sigortasından yoksun kalmaktadır. Gelir akışının öngörülemez olması ve platformların ücretleri tek taraflı değiştirebilme gücü çalışanları sürekli bir geçim kaygısı içinde tutmaktadır.

Türk İş Hukukunun kişisel bağımlılık unsuru, dijital platformların atipik yapısını kapsamakta yetersiz kalmaktadır. Çalışanlar fiziki bir amirden emir almasa da algoritmanın belirlediği kurallar, rota dayatmaları ve puanlama sistemi aracılığıyla sıkı bir algoritmik bağımlılık altındadır. Bu fiili durum, mevcut statü tanımlarının yanlış bir sınıflandırma olduğunu ve ilişkinin gerçekte bir iş ilişkisi olduğunu kanıtlamaktadır. Platform ekonomisindeki güvencesizlikle mücadele etmek için kamu müdahalesinin ve yeni yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi artık bir tercih değil, zorunluluktur. Bu bağlamda **Türkiye için aşağıdaki politika adımları atılmalıdır:**

- Platform çalışanlarının statüsü belirlenirken, üçüncü bir kategori yaratmak yerine mevcut işçi kavramı genişletilmelidir. Platformun ücreti belirleme, kurallar koyma veya performansı denetleme gibi kontrollerden belirli bir kısmını uyguladığı durumlarda, çalışanın işçi olduğu varsayılmalı ve aksini ispat yükü platforma geçmelidir.
- İş sözleşmesinin tespitinde kullanılan geleneksel ölçütlere, dijitalleşen çalışma ilişkilerine uygun olarak algoritmik yönetim, dijital kontrol ve ekonomik bağımlılık gibi yeni ölçütler eklenmelidir.
- Kara kutu olarak işleyen yönetim sistemleri şeffaf hale getirilmelidir. Çalışanlar, hesap kapatma veya ücret kesintisi gibi kendilerini etkileyen otomatik kararların mantığını öğrenme ve bu kararlara insan denetiminde itiraz etme hakkına sahip olmalıdır.
- Sosyal güvenlik sistemi, istihdam statüsünden bağımsız olarak tüm çalışanları kapsayacak şekilde reforme edilmeli, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının önündeki yasal ve fiili engeller kaldırılmalıdır.
- Sonuç olarak, platform ekonomisinin sürdürülebilir ve adil bir yapıya kavuşması, teknolojinin getirdiği verimlilik artışlarının sadece platform sahipleri tarafından değil, bu değeri bizzat yaratan çalışanlar tarafından da paylaşılmasını gerektirmektedir.

MEVSİMLİK TARIMDA ÇOCUK İŞÇİLİĞİYLE MÜCADELEDE ORTAK ÇÖZÜMLER: ILO PROJELERİ 2025 SONUÇLARI DEĞERLENDİRİLDİ



© Ali Aycan Gemici

ILO Türkiye Ofisi Direktörü Yasser Hassan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Suat Dede ve ilgili kurum temsilcileri.

ANKARA (ILO Haber) – Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisinin yürüttüğü "Türkiye'de Mevsimlik Fındık Tarımında En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesine Yönelik Kapsamlı Model Projesi" ile "Mevsimlik Tarımda Fındık Hasadında Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Sona Erdirilmesi" projelerinin Yönlendirme Komitesi Toplantısı, 19 Aralık 2025 tarihinde ILO Türkiye Ofisi'nde, gerçekleştirildi.

Hibrid formattaki toplantı, 2025 yılı boyunca elde edilen sonuçların değerlendirilmesi ve 2026 yılına yönelik önceliklerin ve faaliyet planlarının ele alınması amacıyla, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), ilgili kamu kurumları, sosyal taraflar ve donör kuruluşların katılımıyla düzenlendi. Yaklaşık 25 katılımcının yer aldığı toplantıya, ILO Türkiye Ofisi Direktörü Yasser Hassan, ILO'nun kıdemli yöneticileri, proje ekipleri ile birlikte Çalışma ve

Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) başta olmak üzere ilgili kurumların üst düzey temsilcileri katıldı.

Toplantıya ayrıca TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK konfederasyonları, İstanbul İhracatçı Birlikleri ile donör kuruluşlar CAOISCO ve Ferrero temsilcileri de katkı sundu.

ILO Kıdemli Proje Koordinatörü Ayşegül Özbek Kansu tarafından yapılan sunumda, her iki projenin 2025 yılı içerisinde kaydettiği ilerlemeler, uygulama sürecinde karşılaşılan zorluklar ve çıkarılan dersler ele alınırken, 2026 yılına yönelik planlanan faaliyetler de katılımcılarla paylaşıldı. Sunumda özellikle projelerin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve ulusal politika çerçeveleriyle uyumuna vurgu yapıldı.

Tartışmalar, CAOISCO destekli projenin 5. fazının ve Ferrero destekli projenin 2. fazının son yılında

kaydedilen ilerlemelerin ve kalan ihtiyaçların değerlendirilmesine odaklandı. Katılımcılar, mevsimlik tarımda çocuk işçiliğinin; yoksulluk, kayıt dışı istihdam, mevsimlik tarım göçü ve iklim değişikliği gibi yapısal nedenlerden beslendiğini vurgulayarak, bu karmaşık sorunun çözümü için çok paydaşlı ve bütüncül bir yaklaşımın gerekliliğinin altını çizdi.

Toplantıda ayrıca, sosyal koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi, çocukların eğitime kesintisiz erişiminin sağlanması, ergenler için mesleki eğitim olanaklarının artırılması ve çocuk koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi konuları öne çıktı. Güvenilir veri, etkili izleme sistemleri ve kurumlar arası koordinasyonun önemi vurgulanırken, insan hakları özen yükümlülüğü, sorumlu iş davranışı ve Avrupa Birliği düzenlemeleriyle uyum konuları da ele alındı.

Çalışma Genel Müdürlüğü



@cgm_csgb

