

ÇALIŞMA HAYATI GÜNDEMİ

SAYI:2

Çalışma Genel Müdürlüğü e-Bülteni

ŞUBAT-2021



**T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**

www.ailevecalisma.gov.tr/cgm



@cgm_acshb



@cgm_acshb

Değerli okur,

Covid-19 salgınının çalışma hayatına olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik yoğun uğraşlara sahne olan 2020 yılı, çalışma ilişkileri tarihine de son derece değişik deneyimler bırakarak geride kaldı. Salgın nedeniyle istihdamı korumaya yönelik çalışmalar bu dönem faaliyetlerimizin en önemli belirleyeni oldu. Bu süreçte iş sözleşmelerinin feshine kısıtlamalar getirilirken süreç içinde işverenlerin karşı karşıya kaldığı güçlüklerin aşılmasına yardımcı olmak amacıyla çeşitli tedbirler alındı.

Salgınla mücadele devam ederken Bültenimizin Aralık ayında yayınladığımız ilk sayısını izleyen iki aylık yayın döneminde Bakanlığımızın 2021 Yılı Bütçesi ve Yatırım Programında yer alan projelerimiz netleşmiş oldu. Milyonlarca asgari ücretli çalışanın aylık gelirini belirlemenin yanında istihdam teşvikleri, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği gibi çalışma hayatına ilişkin farklı düzenlemelerde de belirleyici bir gösterge olan 2021 yılı asgari ücret düzeyi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlendi. Aynı dönemde, milyonlarca ailenin geçim koşullarını belirleyen Devlet memurlarının Ocak ayı maaş zamları belli oldu. Toplu iş sözleşmesi süreçlerinde yetkili sendikaların belirlenmesi açısından büyük önem taşıyan Ocak Ayı İşkolu İstatistikleri Resmî Gazete’de yayımlandı. Yeni yılda gerçekleştirdiğimiz ilk sosyal atama töreniyle; Devlet korumasından yararlanan gençleri, engelli yurttaşlarımızı ve şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarını içeren toplam 3.603 hak sahibi için kamu kurum ve kuruluşlarına atama teklifleri yapıldı.

Bültenimizin bu sayısında; yukarıda saydığımız gelişmelerin yanında Genel Müdürlüğümüz koordinasyonunda yapılan önemli toplantıların, yürüttüğümüz çalışmaların, yayın döneminde uygulama süreci sonlanmış olan, devam eden ve önümüzdeki dönem uygulamaya başlayacağımız projelerimizin bilgisini de sizlerle paylaşıyoruz. Çalışma hayatı aktörleri açısından önemli değerlendirmelere konu olacağı düşüncesiyle Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan Küresel Ücret Raporu 2020-2021 ve Covid-19 salgınının Türkiye’de istihdama etkisinin incelendiği araştırma notuyla ilgili iki yazıya da bültenimizin ilerleyen sayfalarında yer verdik. Geçmişten önemli deneyimleri paylaştığımız son bölümde ise tarihte bilinen toplu iş sözleşmesi niteliğindeki ilk belge olan Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşmasını sizlere tanıtıyoruz.

Yazıların tasarımında ve yayına hazırlanmasında emeği geçen arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.

Keyifli okumalar dileriz.

Yayın Kurulu

Yayına Hazırlayan

Esra Sermin Ata

Yayın Kurulu

Ahmetcan Çınar

Esra Sermin Ata

Feyza Elif Akkuş

Fulya İnci Doğan

Kerem Uygur Aydın

Keriman Bayraktar

Tahir Akbaş

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

Çalışma Genel Müdürlüğü

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

Santral Telefon :0 312 296 60 00

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

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

İÇİNDEKİLER

<i>2021 Yılı Bütçesi ve Yatırım Programı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi</i>	4
<i>2021 yılı asgari ücret tutarı belirlendi</i>	5
<i>Devlet memurlarının Ocak ayı maaş zamları belli oldu</i>	7
<i>2021 Yılı Ocak Ayı İşkolu İstatistikleri yayımlandı</i>	8
<i>2021 yılının ilk sosyal atamaları yapıldı</i>	9
<i>KPSS-2020/2 merkezi yerleştirme sonuçları açıklandı</i>	11
<i>YOİKK Çalışma Hayatı Çalışma Grubu toplantısı gerçekleştirildi</i>	12
<i>Yargı ile bilgi paylaşımı 2020’de de devam etti</i>	13
<i>Kamuda kadroya geçen işçiler için yeni toplu iş sözleşmesi dönemi başladı</i>	14
<i>EKİP Projesi hayata geçiyor</i>	15
<i>KAYYAP Projesi yeniden başlıyor</i>	16
<i>Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Projesi Yönlendirme Komitesi toplandı</i>	17
<i>Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi Projesi sürüyor</i>	18
<i>Toplu iş sözleşmesi sürecinin daha etkin yürütülmesine yönelik proje tamamlandı</i>	19
<i>Genel Müdürlüğümüz çalışma ekibi güçleniyor</i>	20
<i>“Denizcilik Çalışma Sözleşmesi: Mevcut ve Gelecekteki Gelişmeler” başlıklı küresel forum gerçekleştirildi</i>	21
<i>ILO, Covid-19 salgınının Türkiye’de istihdama etkisini araştırdı</i>	22
<i>Küresel Ücret Raporu 2020-2021 yayımlandı</i>	23
<i>Kısa kısa</i>	26
<i>Tarihte bilinen ilk toplu iş sözleşmesi: Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşması</i>	27

2021 Yılı Bütçesi ve Yatırım Programı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi



2021 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, 19 Aralık 2020 tarihinde kabul edilerek 31 Aralık 2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlandı. Bütçeden Bakanlığımıza ayrılan tutar 155 milyar TL düzeyinde. Bakanlığımızın 2021 yılı bütçesi, Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk’un 10 Aralık 2020 tarihinde TBMM Genel Kurulu’nda yaptığı Bakanlığımızın faaliyetleri ve bütçesine ilişkin bilgilendirmenin ardından kabul edilmişti.

2021 Yılı Yatırım Programının Kabulü ve Uygulanmasına Dair Cumhurbaşkanı Kararı 15 Ocak 2021 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Yatırım Programında, 2021 Yılı Merkezi Yönetim Bütçesi Yatırımları kapsamında, Bakanlığımız için öngörülen toplam yatırım tutarı 398.712.000 TL. Bu tutarın 398.663.000 TL’si “çalışma hayatı ve istihdam” ile “sosyal içerme” başlıkları altında ayrıştırılmış olan sosyal projelere yönelik. Bakanlığımız ilgili kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu için öngörülen yatırımlar, Diğer Kamu Hizmetleri (DKH) Sosyal sektörü kapsamında, diğer iki başlıktan farklı olarak “sosyal güvenlik” başlığı altında yer alıyor.

Programın “Çalışma Hayatı ve İstihdam” başlığı altında 23 proje uygulanması öngörülmüyor. Bu projeler

için hesaplanan toplam proje tutarı 1.224.949.000 TL. Bu projelerin önemli bölümü AB hibe fonlarından alınan kaynaklarla, merkezi bütçe katkısı asgari düzeye çekilerek uygulamaya taşınıyor. Sosyal içerme başlığı altındaysa Bakanlığımız tarafından uygulanması planlanan 20 proje için öngörülen toplam proje tutarı 1.334.557.700 TL. Her iki başlık altında da istihdam yoluyla sosyal içerme yaklaşımıyla tasarlanmış projeler yer aldığından yatırım programında yer verilen bu iki başlık arasında tematik geçişkenlikler ve projeler açısından tamamlayıcılık ilişkisi bulunduğu belirtilebilir.

2021 Yılı Yatırım Programının Çalışma Hayatı ve İstihdam başlığı altında toplam proje büyüklüğü 61.801.000 TL düzeyinde öngörülen yeni projelerden, 26.335.000 TL bütçe büyüklüğüne sahip 3’ü Genel Müdürlüğümüz tarafından uygulanacak.

Yatırım Programının 2021 Yılı Döner Sermaye ve SGK Yatırımları kapsamında ise 3.500.000 TL Bakanlığımız sosyal projelerine ayrılmış durumda.

Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun Yatırım Harcamaları başlıklı 9. maddesinde, 2021 Yılı Yatırım Programına ek yatırım cetvellerinde yer alan projeler dışında herhangi bir projeye harcama yapılamayacağı hükmü yer alıyor.

2021 yılı asgari ücret tutarı belirlendi



Asgari Ücret Tespit Komisyonunun, 2021 yılında geçerli olacak asgari ücreti belirlemeye yönelik çalışmaları tamamlandı. Komisyonca belirlenen tutar, Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk tarafından açıklandı. 1/1/2021 - 31/12/2021 tarihlerinde uygulanacak olan asgari ücret, net 2.825,90 TL ve brüt 3.577,50 TL olarak ilan edildi. Böylece bir önceki yıla kıyasla asgari ücrette % 21,56 oranında artış gerçekleştirilmiş oldu. 2021 yılında asgari ücretin işverene maliyeti ise 4.203,56 TL.

2021 yılı asgari ücretini belirlemek üzere Komisyon, 4 Aralık tarihinde çalışmalarına başladı. 15 ve 22 Aralık tarihlerinde Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ev sahipliğinde yapılan çevrimiçi toplantılarla devam eden çalışmalar, 28 Aralık'ta Bakanlığımızın ev sahipliğinde gerçekleştirilen son toplantıyla tamamlandı ve yeni yılda geçerli olacak asgari ücret düzeyi kamuoyuna duyuruldu.

Yapılan son artışla birlikte, 2002 yılından bu yana nominal olarak 10 kattan fazla artmış olan asgari ücrette reel olarak % 167,36 düzeyinde artış kaydedildi. % 21,56 düzeyindeki artışla, Covid-19 salgınının etkisiyle zor bir yılı geride bırakan asgari

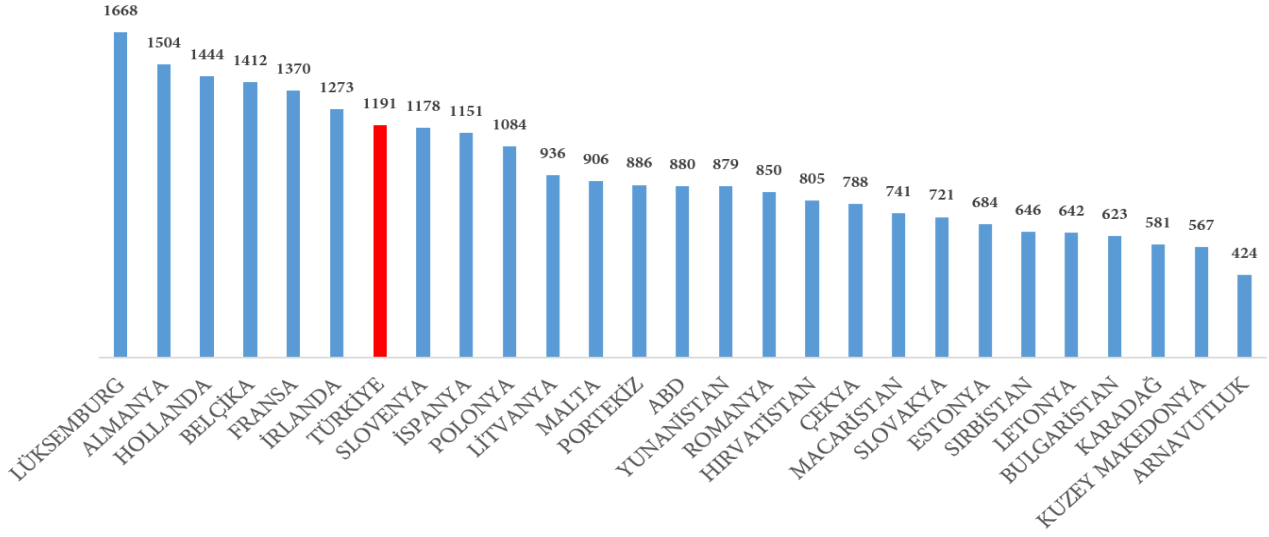
ücretli çalışanların, enflasyon karşısında dezavantajlı durumda kalmaları da engellenmiş oldu.

Asgari ücretin ardından nakdi ücret desteği ile istihdama dönüş ve ilave istihdam teşviği tutarları da aynı oranda artırıldı

Asgari ücretin 2021 yılında artırılmasına bağlı olarak, istihdamın korunmasına ve geliştirilmesine yönelik destek tutarlarında da güncelleme yapıldı. 3423 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla İş Kanununun geçici 10. maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51. maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanan günlük 39,24 TL tutarındaki nakdi ücret desteği, 2021 yılı asgari ücret artışı oranında (%21,56) artırıldı.

Söz konusu Kararla; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 27. maddesinde düzenlenmiş olan 1/1/2019-17/4/2020 tarihleri arasındaki dönemde işini kaybetmiş kişiler ile SGK bildirimi yapılmadan çalıştırılanlara ve aynı Kanunun geçici 28. maddesinde düzenlenmiş olan 1/10/2020 tarihi itibarıyla işsiz olan kişilere, 2019/Ocak ila 2020/Nisan aylarında/dönemlerinde en az sigortalı bildirimi yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısına ilave olarak işe alınmaları durumunda sağlanan farklı tutarlardaki destekler de 2021 yılı asgari ücret artışı oranında (%21,56) artırıldı.

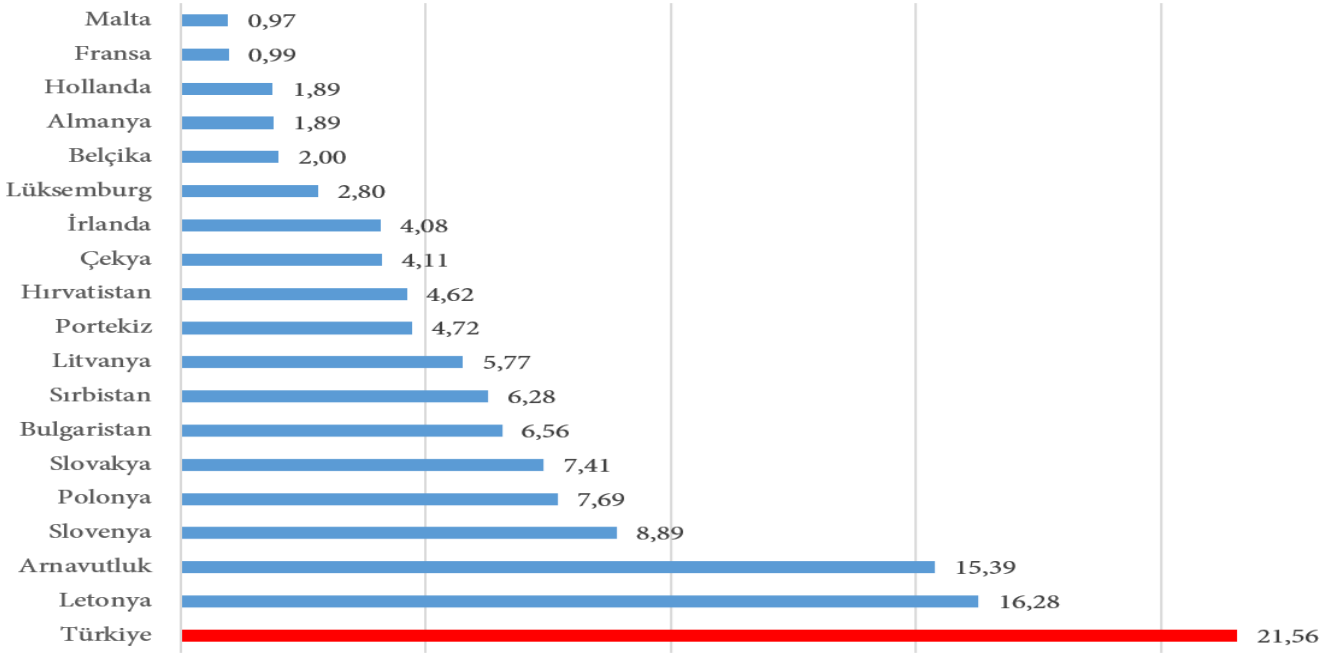
Satınalma gücü paritesine göre asgari ücret (Ocak 2021)



Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat), 2021 yılının birinci yarısına ilişkin asgari ücret verilerini açıkladı. 4 Şubat tarihinde yayınlanan ve Avrupa ülkeleri ile Amerika Birleşik Devletleri'nin (ABD) yer aldığı sıralamada Euro bazında asgari ücret düzeyleri karşılaştırıldığında ülkeler arasında büyük farklar olduğu görünüyor. Asgari ücret düzeyi AB adayı ülkelere göre Arnavutluk'ta 243 Euro iken Lüksemburg'da 2.202 Euro. Asgari ücret düzeyleri ülkeler arasındaki fiyat farklılıklarına uyarlandığında (ülkeler arasındaki fiyat farkları hesaplamaya yansıtılarak asgari

ücretin sağladığı satın alma gücü bakımından karşılaştırma yapıldığında) söz konusu farklar önemli oranda azalıyor. Eurostat verilerine göre Türkiye, satın alma gücü paritesine göre asgari ücret düzeyi itibarıyla 2002 yılında 15. sırada yer alırken Ocak 2021'e gelindiğinde Lüksemburg, Almanya, Hollanda, Belçika, Fransa, İrlanda'nın ardından 7. sıraya yükselmiş durumda. Bu hesaplamayla, sıralananlar dışında kalan Avrupa Birliği üyesi ülkelerin yanı sıra tüm aday üyeler ve ABD de Türkiye'nin gerisinde kalmış durumda.

Satın alma gücü paritesine göre asgari ücret artış oranı (% , Ocak 2021)



Satın Alma Gücü Paritesine Göre Asgari Ücret Artış Oranı (2020-2021) verileri incelendiğinde ise ülkemiz 2021 yılında % 21,56 artış oranı ile Avrupa'da asgari ücreti en fazla artıran ülke

konumunda. Konuya ilişkin ayrıntılı verilere Eurostat veri tabanına ait <https://ec.europa.eu/eurostat> web adresinden ulaşılabilir.

Devlet memurlarının Ocak ayı maaş zamları belli oldu



Hazine ve Maliye Bakanlığının 06 Ocak 2021 tarihli Genelgesi ile birlikte Devlet memurlarının maaş zamları da netleşmiş oldu. Buna göre, toplu sözleşmede Ocak 2021 dönemi için %3 olarak belirlenen zam oranına enflasyon farkının da eklenmesiyle birlikte memur maaşlarında %7,33 oranında artış gerçekleşti.

Söz konusu artış ile memur maaşlarının hesaplanmasında esas alınan aylık katsayısı “0,165786”, taban aylık katsayısı “2,594917”, yan ödeme katsayısı “0,052576” olarak belirlendi.

Yeni katsayılar çerçevesinde;

- 2002’de 392 TL olan en düşük memur aylığı 4.500 TL’ye yükselerek nominal olarak %1.048, reel olarak %100,
- 2002’de 578 TL olan ortalama memur aylığı ise 5.446 TL’ye yükselerek nominal olarak %842, reel olarak %64, oranında artış sağlandı.

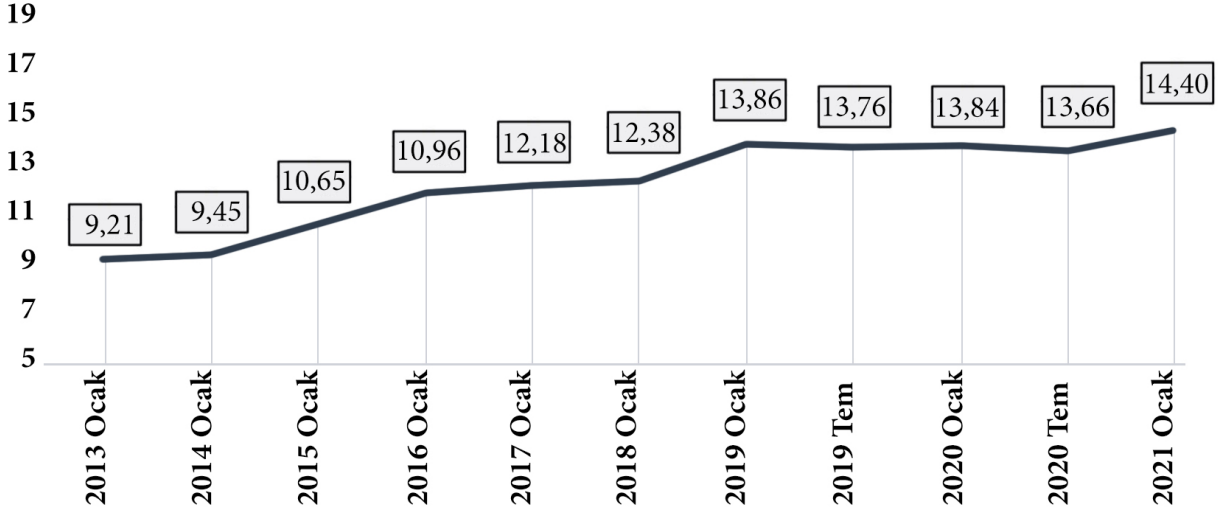
Memura ödenen aile yardımı ödeneği; çalışmayan eşi için 376,8 TL’ye, 6 yaşından küçük çocuğu için 82,9 TL’ye, 6 yaşından büyük çocuğu için ise 41,5 TL’ye yükseldi.

Yandaki tabloda bazı unvanların 2021 yılı zamlı maaşları görülebilir.

BAZI KAMU GÖREVLİLERİNİN ZAMLI MAAŞLARI	
GÖREV	2021/I
	NET AYLIK TUTAR (TL)
GENEL MÜDÜR (1)	14.917
DAİRE BAŞKANI (1)	11.825
KARİYER UZMAN (1)	10.676
KARİYER UZMAN YRD (9)	7.503
ŞUBE MÜDÜRÜ (1)	7.862
MEMUR (9)	4.800
MÜHENDİS (1)	8.025
TABİP (7)	7.547
ÖĞRETMEN (9)	5.273
AVUKAT (1)	7.663
İMAM-HATİP (11)	5.016
POLİS MEMURU (8)	6.794
HİZMETLİ (13)	4.500
PROFESÖR (4 yıldan fazla)	12.881
ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ (7)	7.586
HÂKİM (1. SINIF)	18.294
-Bölgesel ödemeler, ek ders ücreti, vekalet ücreti, döner sermaye ödemesi, yabancı dil tazminatı dahil değildir. -Polis tayin bedeli ve fazla çalışma ücreti dahildir. -Bireysel Emeklilik Sistemi kesintileri dahil değildir. -Aile yardımı dahildir: Evli, eşi çalışmayan iki çocuklu (biri 6 yaşından büyük diğeri küçük) -Parantez içinde belirtilen rakamlar, kazanılmış hak aylık derecelerini ifade eder.	

2021 Yılı Ocak Ayı İşkolu İstatistikleri yayımlandı

Dönemlere göre sendikalaşma oranları



6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2021 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ 31 Ocak 2021 tarihli ve 31381 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı.

Tebliğ’de işkollarında çalışan işçi sayıları, sendikaların üye sayıları ve sendikaların örgütlü olduğu işkolundaki üye oranları yer alıyor.

Anılan Kanunun geçici 1. maddesi gereğince yönetim kurulu kararı ile hangi işkolunda faaliyet göstereceğini Bakanlığımıza bildirmeyen sendikalar istatistiklerde gösterilmiyor.

Ocak 2021 istatistiklerine göre;

- 20 adet işkolunda çalışan toplam işçi sayısı 14.371.096
- sendika üyesi işçi sayısı 2.069.476
- istatistiklere yansıyan sendika sayısı 200
- işçi ve kurulu sendika sayısının en çok, sendikalaşma oranının en yüksek olduğu işkolu 10 no’lu Ticaret, Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar.

2013 yılı Ocak ayı işkolu istatistiklerine göre % 9,21 olan sendikalaşma oranı 2021 yılı Ocak ayı istatis-

tiklerine göre 5,19 puan artarak %14,40 olarak gerçekleşti. Böylece 6356 sayılı Kanun dönemindeki en yüksek sendikalaşma oranı elde edildi.

Yayımlanan İstatistiklerin Önemi

İstatistikler, işkollarında kurulu sendika sayıları ile sendikaların üye sayılarını göstermenin yanında işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere hangi sendikaların yetki tespiti başvurusunda bulunabileceği hususunda öneme sahip.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 41. maddesine göre, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için karşılaması gereken şartlardan ilki, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1’inin kendi üyesi olmasıdır. İşkolunda çalışan işçilerin %1’inin tespitinde ise Bakanlığımız tarafından her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınıyor.

Resmî Gazete’de yayımlanan söz konusu istatistikler, bir sonraki döneme ilişkin güncel istatistikler yayımlanana kadar geçerliğini koruyor.

2021 yılının ilk sosyal atamaları yapıldı



Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın teşrifleri ve Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un katılımı ile Cumhurbaşkanlığı Külliyesinde 26 Ocak'ta düzenlenen törenle Devlet korumasından yararlanmış gençlerin, engellilerin, şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının kamu kurum ve kuruluşlarına atamaları gerçekleştirildi.

Sayın Cumhurbaşkanımız törende yaptığı konuşmada Devlet korumasındaki çocuk ve gençlerin, engellilerin, şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının Devlet tarafından korunmasına ve farklı yönlerden desteklenmesine yönelik tarihsel mirasımıza dikkat çekerek bu mirasın sorumluluğuyla sağlanan kurumsal hizmetlerde son yıllarda kaydedilen gelişmeleri paylaştı.

Bu törenle 1.093'ü Devlet korumasından yararlanan genç, 2.140'ı engelli, 370'i şehit yakını, gazi ve gazi yakını olmak üzere toplam 3.603 hak sahibinin kamu kurumu ve kuruluşlarına atama teklifleri yapıldı.

Atama teklifi sonuçlarına göre Devlet korumasından yararlanan gençlerin 934'ü; engellilerin 2.096'sı; şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının ise tamamı kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilmiş oldu.

Son atama ile birlikte kamuya ataması yapılan şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının sayısı 45.151'e yükseldi.

Ayrıca yapılan son atama ile kamuda istihdam edilen engelli memur sayısı 58.319'a; kamuya ataması yapılan Devlet korumasından yararlanmış gençlerin sayısı ise 55.205'e ulaştı.

Sayın Bakanımız konuşmasında, törende yapılan 3.603 atama ile son 19 yılda toplam 127.580 sosyal atamanın tamamlanmış olacağına dikkat çekti.

Son atamalara ilişkin sayısal bilgiler sonraki sayfada yer alan tablodan görülebilir.

2021 Ocak EKPSS-Kura Yerleştirme Sonuçları

Öğrenim Düzeyi	Tercih Yapan Aday Sayısı	Kontenjan Sayısı	Yerleşen Sayısı
İLKÖĞRETİM (KURA)		135	135
ORTAÖĞRETİM	43.497	540	539
ÖN LİSANS	10.844	726	704
LİSANS	7.970	739	718
TOPLAM	62.311	2.140	2.096

2828 Sayılı Kanun 2020 Aralık Dönemi Kura Sonuçları

Öğrenim Düzeyi	Tercih Yapan Aday Sayısı	Kontenjan Sayısı	Yerleşen Sayısı
İLKÖĞRETİM	282	913	281
ORTAÖĞRETİM	544	1289	534
ÖN LİSANS	58	149	56
LİSANS	67	209	63
TOPLAM	951	2.560	934

3713 Sayılı Kanun 2021 Ocak Dönemi Kura Sonuçları

Öğrenim Düzeyi	Bildirilen Aday Sayısı	Atama Teklifi Yapılan Hak Sahibi Sayısı
İLKÖĞRETİM ALTI	70	70
İLKÖĞRETİM	73	73
ORTAÖĞRETİM	124	124
ÖN LİSANS	31	31
LİSANS	72	72
TOPLAM	370	370

Sosyal atamalarda süreç nasıl ilerliyor?

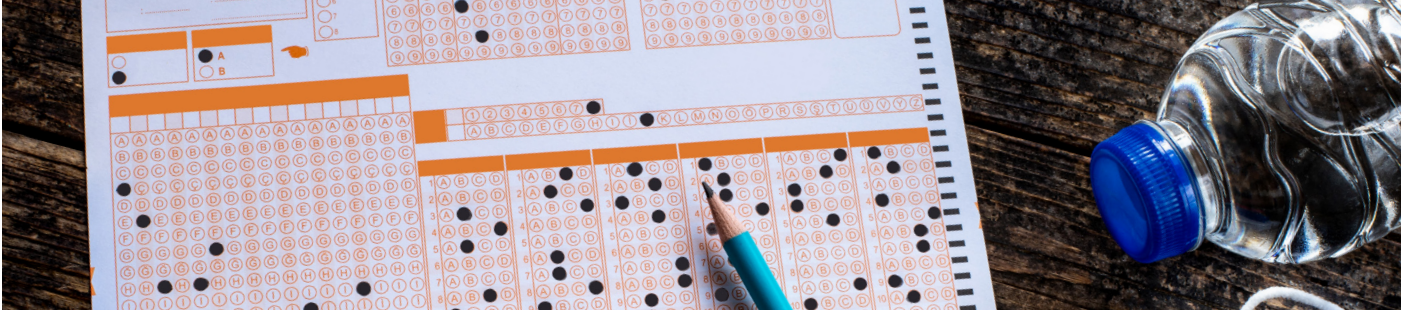
Genel Müdürlüğümüz bünyesinde “dezavantajlı grupların atanmaları” olarak ifade edilen engelli istihdamı, sosyal hizmet modellerinden yararlananların istihdamı, terör mağdurlarının istihdamı, madenci yakını ataması ile “standart dışı atamalar” başlığı altında kategorize edilen özelleştirme ve yeniden yapılandırma uygulamaları kapsamında gerçekleştirilen istihdam fazlası personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil işlemleri ve kapatılan mahalli idare personelinin nakli olmak üzere farklı türlerde atamalar yapılıyor.

Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü ile Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğünce oluşturulan hak sahibi listelerinin Genel Müdürlüğümüze gönderilmesi ile 2828 sayılı Kanununa göre sosyal hizmet modellerinden yararlananların istihdamı, 3713 sayılı Kanuna göre terör mağdurlarının istihdam süreci başlıyor. Gönderilen hak sahibi listeleri, Genel Müdürlüğümüzce detaylı bir şekilde incelendikten (unvan, diploma, eğitim durumu vb.) sonra talepte bulunan kamu kurum ve kuruluşlarına atama teklifi noter huzurunda yapılıyor.

Engelli istihdamı, lise ve daha üstü öğrenim durumuna sahip adayların Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM) tarafından yapılan Engelli Kamu Personel Seçme Sınavında (EKPSS) aldığı puan neticesinde ÖSYM tarafından talepte bulunan kamu kurum ve kuruluşlarına yapılıyor. İlkokul, ilköğretim ve ortaokul mezunu olan engelliler ise Kura yöntemine göre memurluğa alınmak amacıyla yapılacak tercih işlemlerine başvurabilmek için ÖSYM sistemine kaydoluyor.



KPSS-2020/2 merkezi yerleştirme sonuçları açıklandı

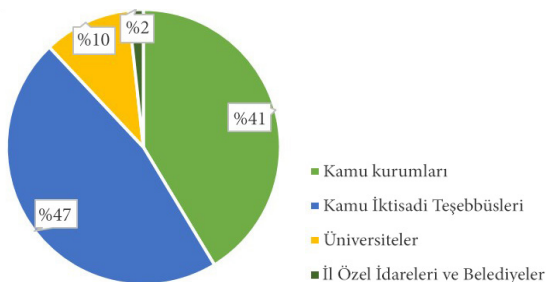


2020 yılı içerisinde Bakanlığımız adına yapılması öngörülen ve Covid-19 salgını sebebiyle ertelenen sınavlara uygun olarak tarihleri revize edilen Kamu Personel Seçme Sınavı ikinci yerleştirme (KPSS-2020/2) için kamu kurum ve kuruluşlarının yerleştirme yapılmasını istedikleri B Grubu kadro ve pozisyonlar ile bunlara ait nitelikler Genel Müdürlüğümüzce, Nitelik Kod Kılavuzu, meri mevzuat ve yargı kararları açısından incelendi. İnceleme sonuçları, ilan edilen 2020 yılı KPSS Merkezi Yerleştirme Takvimi uyarınca Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına (ÖSYM) gönderilmek üzere raporlandı.

KPSS-2020/2 merkezi yerleştirmeleri için ÖSYM tarafından 30 Aralık 2020 - 7 Ocak 2021 tarihlerinde alınan aday tercihleri doğrultusunda yapılan yerleştirme sonuçları, 14 Ocak 2021 tarihinde açıklandı.

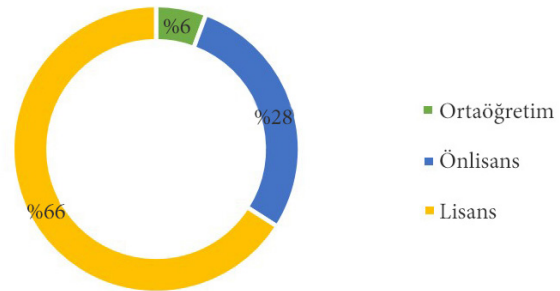
KPSS-2020/2 merkezi yerleştirmelerinde, adaylar, 101 kamu kurum ve kuruluşunun toplam 1.677 kadro ve pozisyonuna yerleştirildi. Bu yerleştirmelerin 693'ü kamu kurumlarına, 782'si kamu iktisadi teşebbüslerine, 173'ü üniversitelere, 29'u ise il özel idareleri ve belediyelere yapıldı. Sonuçların kurumsal dağılımı aşağıdaki grafikte görülebilir.

KPSS 2020/2 Yerleştirme Sonuçlarının Kurumsal Dağılımı



Yerleştirme yapılan toplam kadro ve pozisyonların 95 adedi ortaöğretim, 476 adedi ön lisans ve 1.106 adedi ise lisans düzeyinde. Yerleştirme yapılan toplam kadro ve pozisyonların eğitim durumuna göre dağılımı aşağıdaki grafikte görülebilir.

KPSS 2020/2 Yerleştirme Sonuçlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



Yerleştirme sonuçlarına ÖSYM internet sitesinden ulaşılabilir.

Süreç nasıl ilerliyor?

Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik hükümleri çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarının B grubu kadroları ile kamu iktisadi teşebbüslerinin aynı nitelikteki pozisyonlarına KPSS sonuçlarına göre merkezi yerleştirme yöntemiyle personel alınıyor. Bu doğrultuda yapılacak yerleştirme işlemlerinde kamu kurum ve kuruluşlarının personel talepleri elektronik ortamda Genel Müdürlüğümüzce alındıktan sonra ilgili mevzuata uygunluk yönünden inceleniyor ve ÖSYM'ye gönderiliyor. Söz konusu kadro ve pozisyonlar da ÖSYM tarafından tercih kılavuzları ile ilan edilerek adayların tercihleri alınıyor.

YOİKK Çalışma Hayatı Çalışma Grubu toplantısı gerçekleştirildi



Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu

Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu (YOİKK) kapsamında oluşturulan ve faaliyetleri Genel Müdürlüğümüz koordinasyonunda yürütülen Çalışma Hayatı Çalışma Grubu, 11 Ocak 2021 tarihinde çevrimiçi bir değerlendirme toplantısı gerçekleştirdi. Toplantıya YOİKK Yönlendirme Komitesi üyeleri olan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM), Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Uluslararası Yatırımcılar Derneği (YASED), Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği (MÜSİAD) ve Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) temsilcileri katıldı.

Genel Müdürlüğümüzün yanı sıra Bakanlığımızın farklı hizmet birimlerinin de katılım sağladığı toplantıda YOİKK Çalışma Hayatı Çalışma Grubu yeni dönem eylem planı için Yönlendirme Kurulu üyesi sosyal tarafların eylem önerileri alındı. Söz konusu öneriler toplantı katılımcıları ile istişare edilerek değerlendirildi. Öte yandan 19 Ocak'ta Sanayi ve Teknoloji Bakan Yardımcısı Sayın Dr. Çetin Ali Dönmez başkanlığında gerçekleştirilen Yönlendirme Kurulu toplantısında Çalışma Hayatı Çalışma Grubu eylem planı da dahil olmak üzere tüm çalışma grupları tarafından iletilen 2021 yılı eylem planları değerlendirildi. Söz konusu planlar Cumhurbaşkanlığı'na sunulmasının ardından nihai hale getirilerek kesinleşmiş olacak.

İstihdam koşullarının iyileştirilerek yatırım imkânlarının geliştirilmesine yönelik YOİKK

faaliyetlerini gerçekleştiren Çalışma Grubunun belirlediği politikalar, ülkemizin iş yapma kolaylığı değerlendirmelerinde avantaj edinmesi bakımından önem taşıyor.

Dünya Bankası tarafından yayımlanan ve 190 ülkede farklı alanlarda yatırım yapmaya ilişkin düzenlemeleri karşılaştıran İş Yapma Kolaylığı 2020 Yılı Raporunda yer verilen sıralamada Türkiye, bir önceki yıla göre 10 basamak ilerleyerek 33. sıraya yükselmiş durumda. İşe alım süreçleri, asgari ücret oranları, esnek çalışma biçimlerinin yaygın uygulaması gibi düzenlemeler iş yapma kolaylığı bakımından önem taşıyor.

YOİKK Nedir?

2001 yılından bu yana yatırım ortamının iyileştirilmesine yönelik olarak faaliyet gösteren bir kamu-özel sektör işbirliği platformu olan Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu, 2019 yılında 818 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yeniden yapılandırıldı. YOİKK Platformu; yılda iki kez Cumhurbaşkanı Yardımcısı başkanlığında toplanan YOİKK, Yönlendirme Komitesi, teknik komiteler (çalışma grupları) ve Sekreteryadan oluşuyor. Kurulun teknik düzeydeki çalışmaları; çalışma hayatı, vergi, finansman ve teşvikler, yatırım yeri, çevre ve imar izinleri, ar-ge, katma değerli üretim ve sertifikasyon, ticaret, enerji ve madencilik, yatırım ortamı çerçeve konuları ve altyapı olmak üzere 8 farklı alanda oluşturulmuş olan çalışma grupları üzerinden yürütülüyor.

Yargı ile bilgi paylaşımı 2020'de de devam etti



Çalışma hayatında çeşitli sebeplerle hak ihlali bulunduğunu düşünen taraflar mahkemelere başvuruyor. Mahkemeler ise çalışma mevzuatının temel düzenleyici birimi olarak Genel Müdürlüğümüzün bilgi, belge veya görüşleri yardımıyla dava konusu sorunları çözüme kavuşturuyor.

Bu kapsamda açılan davalar; işe iade, alacak, sendika yetki tespiti şeklinde sıralanıyor.

2020 yılında da Genel Müdürlüğümüz tarafından cevaplanan mahkeme müzekkerelerinde ilk sırayı işe iade davaları aldı. Alacak davalarına ilişkin müzekkereler de onu takip etti.

Sendika yetki tespiti davalarına ilişkin ise Genel Müdürlüğümüz hem mahkemelere bilgi ve belge sunumu gerçekleştiriyor; hem de Bakanlığımız Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğünün gerekli savunmayı yapabilmesi için yetki tespit süreçlerindeki davaya konu itirazlara yönelik ayrıntılı açıklamalarda bulunarak savunmayı güçlendiriyor.

Bu kapsamda, 2020 yılında Genel Müdürlüğümüz tarafından, işe iade, işçi işveren alacakları, sendika kanunlarından kaynaklanan anlaşmazlıklar gibi çeşitli konularda 2.038 adet davaya bilgi ve belge temini sağlandı.

Süreç nasıl ilerliyor?

Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından dava dilekçesi Genel Müdürlüğümüze iletilerek gerekli savunmanın yapılabilmesi için bilgi ve belgelerin gönderilmesi talep ediliyor. Genel Müdürlüğümüz tarafından, itiraza konu işyerindeki yetki tespiti süreç dosyası ve dava dilekçesindeki iddialar ayrıntılı olarak inceleniyor. Bu kapsamda konuyu ilgilendiren tüm mevzuat gözden geçirilerek itiraza konu işlemi gerçekleştiren görevlilerden bilgi alınıyor ve savunma oluşturuluyor. Savunmamız, ekinde mahkemeye sunulacak belgeleri de içerecek şekilde yazılıp Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne gönderiliyor. Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü ise taşra teşkilatına bilgileri intikal ettirerek sürecin yürütümünü koordine ediyor.

Kamuda kadroya geçen işçiler için yeni toplu iş sözleşmesi dönemi başladı



Genel Müdürlüğümüz tarafından takip edilen alt işveren (taşeron) işçilerinin ücretler ile diğer mali ve sosyal hakları yönünden kamuda kadroya geçiş süreçleri, Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin bu durumdaki kişi ve kurumlar açısından bağlayıcılığının ortadan kalkmasıyla 2020 yılı itibarıyla sona erdi.

Kamuda alt işveren kapsamında çalışan işçilerin sürekli işçi kadroları ile belediye şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesine yönelik düzenleme, 24 Aralık 2017 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile 375 sayılı KHK’ya eklenen geçici 23. ve geçici 24. maddelerle hayata geçirilmiştir.

Düzenlemenin ardından kamuda çalışan taşeron işçilerin sürekli işçi kadrolarına/belediye şirketlerinde işçi statüsüne geçiş işlemlerine başlandı. 2 Nisan 2018 itibarıyla, belirlenen şartları sağlayan yaklaşık 900.000 işçinin geçiş işlemleri tamamlandı.

Anılan düzenleme uyarınca kamu kurumlarına ve belediye şirketlerine geçişi yapılan işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde esas

alınacak, Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanmış ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesi hükümleri, 12 Nisan 2018 tarihinde Bakanlığımızca ilan edildi. Söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümleri, yerel yönetimlerde 30 Haziran 2020, idarelerde ise 31 Ekim 2020 tarihine kadar işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde esas teşkil etti.

Bundan sonraki süreçte 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri doğrultusunda işçi ve işveren tarafları, işçilerin çalışma şartları ile mali ve sosyal haklarını toplu iş sözleşmesi özerkliği çerçevesinde serbestçe belirleyebilecek.

375 sayılı KHK’nın geçici 23. maddesi 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, aynı KHK’ya ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarına; geçici 24. maddesi ise il özel idareleri ve belediyeler ile bağlı kuruluşlarında ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinde, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlere yönelik kadroya geçiş süreçlerini düzenliyor.

EKİP Projesi hayata geçiyor



Genel Müdürlüğümüz tarafından hazırlanan Elektronik Kamu İstihdam Portalı (EKİP) Projesi 2021 Yılı Yatırım Programına alındı. Projenin birincil amacı; kamu personel alımlarında teknolojik gelişmelerden maksimum düzeyde istifade edilmesinin Türk kamu personel yönetimine bakan yönüyle önemini ortaya koyarak kamu kurum ve kuruluşlarına personel temini sürecinde en nitelikli kişiye, en kısa sürede ve en ekonomik yöntemlerle ulaşılabilmesi adına örnek bir model sunma ve bu doğrultuda bazı tahminlerde bulunma olarak belirlendi.

Elektronik kamu personel istihdamına geçilmesi ile birlikte personel alım sürecinin daha disiplinli, daha anlaşılır ve daha erişebilir hale gelmesi planlanıyor. Bu sayede “vatandaş odaklı hizmet” anlayışından hareketle tek bir merkezden kamuoyuna açık bir şekilde hizmet verileceğinden “açık ve şeffaf Devlet” anlayışına katkı sağlanması öngörülmüyor.

EKİP Projesi ile topluma (özellikle kamu personel adaylarına); kamu personel istihdamına ilişkin

bilgilere ve birçok çevrimiçi işleme haftada 7 gün 24 saat erişebilme olanağı tanınırken kamuya yapılacak tüm personel alım ilanlarının da tek adresten ve en güvenilir şekilde gerçekleştirilmesi planlanıyor.

EKİP Projesinin kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik hedeflerinden bazıları ise daha düşük maliyetle ve daha hızlı gerçekleştirilen bir personel alım süreci yürütebilme, kurum ve kuruluşlardaki personel yönetimine ilişkin iş yükünün önemli oranda hafiflemesini sağlama, fiziki evrak üzerinde görülen birçok işlemin sanal ortama aktarılması ile birlikte kırtasiyecilikten kurtulma, en nitelikli personele daha kolay ulaşabilme ve kamu personel planlama işlemlerine katkı sağlama olarak belirtiliyor.

Bu kapsamda kamu hizmetine girişte uygulanacak EKİP Projesinin, kamu istihdamına katılımı artıracığı ve daha nitelikli adayların kamu sektörüne yönelmesine katkı sağlayacağı düşünülüyor.

KAYYAP Projesi yeniden başlıyor



Genel Müdürlüğümüz tarafından hazırlanan Kamuda Yönetici Yetkinliklerinin Artırılması Bölgesel Eğitim Programı (KAYYAP) Projesi için 2021 Yılı Yatırım Programında 2.426.000 TL bütçe ayrıldı. 2021 yılında çalışmalarına başlanacak olan projeyle;

- Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı çerçevesinde yönetici yetiştirilmesi kapsamında eğitimlerin gerçekleştirilmesini sağlamak
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda Genel Müdürlüğümüze verilen görevler çerçevesinde Devlet memurlarının yetiştirmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak
- hizmet içi eğitim raporlarının değerlendirilmesi sonucunda kamu kurum ve kuruluşlarınca hizmet içi eğitimlerin yeterli ölçüde yürütülemediğinin anlaşılması üzerine eğitim programlarının planlanmasını sağlamak

amaçlanıyor.

Proje, mülga Devlet Personel Başkanlığının 2010 yılında başlatmış olduğu projenin devamı niteliğinde. Daha önce toplam 22 il merkezinde 6101 personele bölgesel eğitim programları çerçevesinde eğitim verilmişti. Yeni projeyle 2 yıl içinde 81 ilde yönetici yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler verilmesi öngörülmüyor. Bu kapsamda, kamu yönetiminin etkinliği için önemli olan eğitim

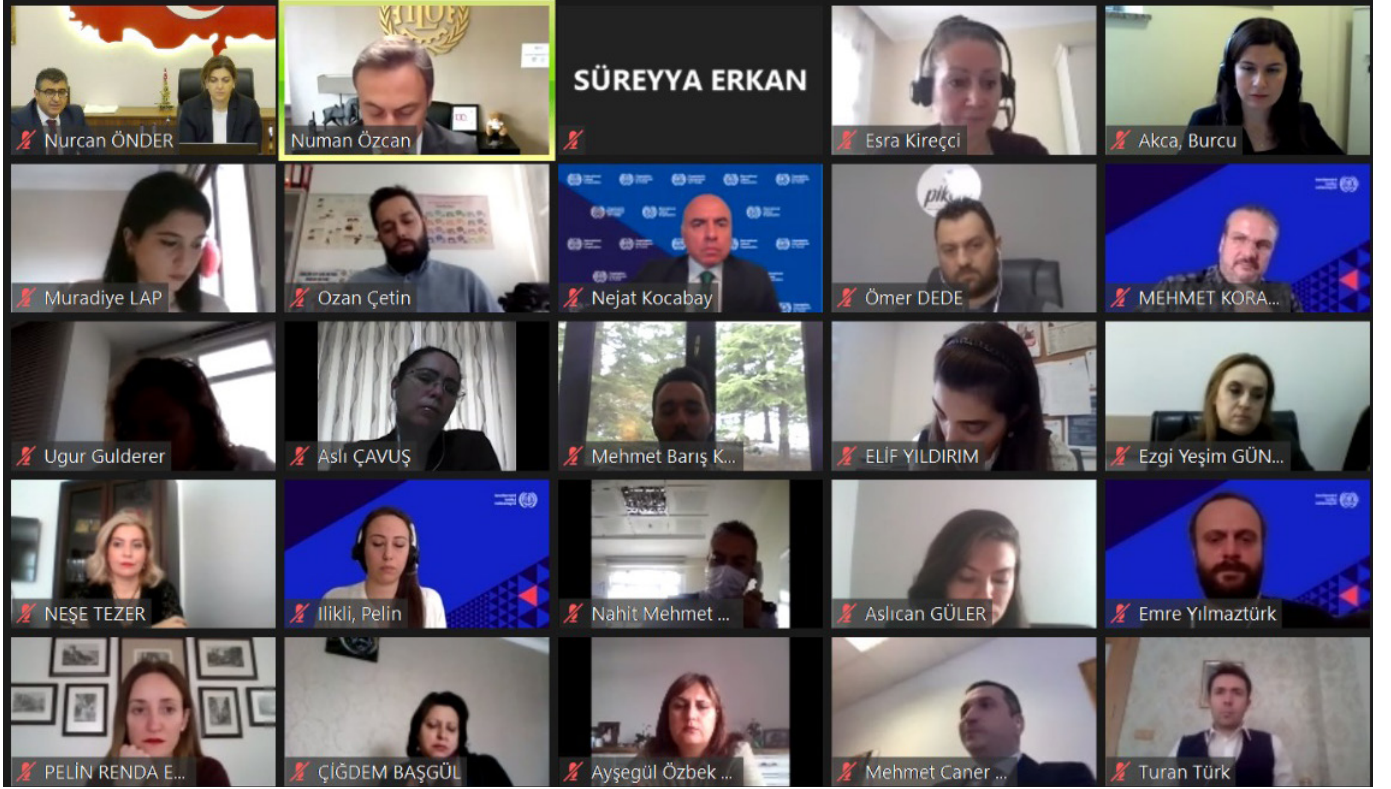
programlarının çeşitlendirilerek devamlılığının sağlanması planlanıyor.

KAYYAP Projesi çerçevesinde *kamu personelinin niteliğini artırmaya yönelik hizmet içi eğitim programlarının oluşturulması ve düzenli olarak yürütülmesinin sağlanması ile her düzeydeki personele yönetim becerisi kazandırmayı amaçlayan eğitim programlarının geliştirilmesine* yönelik 11. Kalkınma Planında yer verilen politikanın gerçekleştirilmesi, bu konuda 2021 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında Bakanlığımıza verilen görevlerin icra edilmesi ve kurumlardan gelen taleplerin de karşılanması öngörülmüyor.

Topluma kaliteli hizmet sunan, değişen koşullara uyum yeteneği yüksek ve daha verimli bir kamu personeli sisteminin oluşmasına katkı sunma düşüncesiyle oluşturulan projenin ana hedef kitlesi, merkezi idarenin taşra kuruluşları ile illerdeki yerinden yönetim kuruluşlarında görev yapmakta olan orta ve üst düzey kamu yöneticileri.

Projenin etkin bir şekilde yürütülmesini temin etmek üzere eğitim programlarının, alanında uzman personelden ve akademisyenlerden alınacak destekle ve ülkenin her bölgesinden personelin katılımını sağlayacak şekilde düzenlenmesi öngörülmüyor.

Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Projesi Yönlendirme Komitesi toplandı



Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında, İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programının (EESP SOP), insana yakışır işlerin desteklenmesi başlığı çerçevesinde, faydalanıcı kurum olan Genel Müdürlüğümüz ile teknik destek sağlayıcı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işbirliğinde “Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Projesi” yürütülüyor.

Proje ile mevsimlik tarımda en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak merkezi ve yerel düzeyde kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi, mevsimlik tarım işçileri ve ailelerinin yaşam koşullarının iyileştirilmesi ile çalışan/çalışma riski altındaki çocukların tespiti, yerinde eğitim, danışmanlık ve rehabilitasyon hizmetlerinin sağlanması hedefleniyor.

Ekim 2020 tarihi itibarıyla uygulanmaya başlanan Projenin 1.Yönlendirme Komitesi Toplantısı 21 Ocak 2021 tarihinde çevrimiçi olarak gerçekleştirildi. Genel Müdürümüz Sayın Nurcan Önder başkanlığında yürütülen toplantıya, çocuk işçiliği ile mücadele konusunda faaliyet gösteren pek çok paydaş kamu kurum ve kuruluşunun yanı sıra sosyal taraflar, meslek örgütleri ve STK’lar tarafından katılım sağlandı.

Toplantıda, proje faaliyetlerinde kaydedilen ilerleme gözden geçirildi ve gelecek dönemde gerçekleştirilecek faaliyetlere ilişkin planlamalar yapıldı.

Projeyle ilgili detaylı bilgiye Genel Müdürlüğümüz web sitesinden ulaşılabilir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi Projesi sürüyor



Türkiye’de kadınlar için daha çok ve daha iyi işler geliştirilmesi amacıyla tasarlanmış olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İstihdam Politikalarının Desteklenmesi Projesinin ilk fazı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile İsveç Kalkınma Ajansı (SIDA) arasında 2013-2018 döneminde uygulanarak tamamlanmıştı. Projenin, hâlihazırda uygulanmakta olan 2019-2022 dönemine yönelik ikinci fazı faaliyetlerine başladı. Yeni dönem işbirliği anlaşması imzalanan projede ILO, Genel Müdürlüğümüz, Türkiye İş Kurumu, sosyal taraflar, özel sektör işletmeleri ve çeşitli sivil toplum kuruluşları ile faaliyetler yürütülüyor.

Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği portföyü kapsamında ILO ile Genel Müdürlüğümüz işbirliğinde geliştirilen proje kapsamında, cinsiyete duyarlı istihdam politikaları üretmek adına Bakanlığımızın kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi,

kadınların insana yakışır işlerde çalışmaları ve işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması maksadıyla eğitim programları ve materyaller oluşturulması, kadın istihdamının kolaylaştırılması için çalışma mevzuatına son dönemde getirilen düzenlemelerin etki analizlerinin gerçekleştirilmesi, Bakanlığımızın kadın istihdamı ve cinsiyet eşitliği alanında yürüteceği çalışmalara yol haritası oluşturulmasına yönelik faaliyetler yer alıyor.

Projede öngörülen; Genel Müdürlüğümüz İstihdam Politikaları Daire Başkanlığının faaliyet ve uygulamalarının toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla değerlendirilmesine ilişkin raporlama çalışması tamamlandı. Diğer faaliyetlere ilişkin çalışmalarsa sürdürülüyor.

Projeyle ilgili detaylı bilgiye Genel Müdürlüğümüz web sitesinden ulaşılabilir.

Toplu iş sözleşmesi sürecinin daha etkin yürütülmesine yönelik proje tamamlandı



Genel Müdürlüğümüz tarafından yürütülen Toplu İş Sözleşmesi Sürecinin Daha Etkin Yürütülmesi İçin Kapasite Geliştirme Projesi faaliyetleri yıl sonu itibariyle tamamlandı. Proje kapsamında toplu iş sözleşmesi uygulama süreçleriyle ilgili olarak yüzlerce çalışana eğitim verildi, hazırlanan mevzuat kitabı ve yardımcı materyaller ulaştırıldı.

9 ve 23 Aralık 2020 tarihlerinde 81 ilde görev yapan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü çalışanlarına yönelik olarak uzaktan eğitim programı düzenlendi. Eğitimler, Covid-19 salgınıyla mücadele tedbirleri kapsamında çevrimiçi olarak gerçekleştirildi.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Sayın Bekir Aktürk, Genel Müdürümüz Sayın Nurcan Önder ve Genel

Müdür Yardımcımız Sayın Hüseyin Seyrekoğlu'nun açılış konuşmalarıyla başlayan eğitim programı, Toplu İş Sözleşmesi Daire Başkanlığında görevli arkadaşlarımızın toplu iş sözleşmesi süreci ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin sunumlarıyla devam etti. Eğitimlere, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde görev yapan 81 il müdürü, il müdür yardımcıları ve çalışma servisinde çalışan personel tarafından katılım sağlandı.

Eğitimlerin sonunda gerçekleştirilen soru-cevap bölümlerinde toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin yaşanan sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri değerlendirilerek uygulamada karşılaşılan sıkıntıların aşılması için görüş alışverişinde bulunuldu.

Genel Müdürlüğümüz çalışma ekibi güçleniyor



Genel Müdürlüğümüz bünyesinde görev yapmakta olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler (AÇSH) Uzman Yardımcılarının, Ekim ayında başlayan çalışma hayatının farklı alanlarına yönelik olarak hazırladıkları uzmanlık tezlerini ilgili Komisyon karşısında savunma süreci, Ocak ayının ilk haftası itibarıyla tamamlandı.

Tez savunmaları Ekim ayı içerisinde tamamlanan, aynı ayın sonunda gerçekleştirilen yeterlik sınavında başarılı olan ve Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı (YDS) puan şartını haiz uzman yardımcılarımızın AÇSH Uzmanı kadrolarına ataması yapıldı. Tez savunmaları Ocak ayının ilk haftasında tamamlanan uzman yardımcılarının ise Şubat ayında yapılması

planlanan yeterlik sınavında başarılı olmaları ve YDS puan şartını taşımaları halinde AÇSH Uzmanı kadrolarına atanmaları öngörülüyor.

Yeni Uzman Yardımcılarının istihdamıyla ilgili ilk bilgiler paylaşıldı.

Bakanlığımız kadrolarına alınması planlanan 250 adet AÇSH Uzman Yardımcısı kadrosu için ön duyuru Aralık ayında Bakanlığımız internet sitesinde yayınlandı.

Buna göre, detayları ilerleyen süreçte açıklanacak olan ilanın ön duyurusunda mezuniyet bölümleri itibarıyla kontenjan tahsis edilen kadro sayısı açıklandı.

Detaylar netleştğinde ilan metni Genel Müdürlüğümüz web sitesinde yayınlanacak.

“Denizcilik Çalışma Sözleşmesi: Mevcut ve Gelecekteki Gelişmeler” başlıklı küresel forum gerçekleştirildi



Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Eğitim Merkezi (ITCILO) tarafından düzenlenen “Denizcilik Çalışma Sözleşmesi 2006 (MLC, 2006): Mevcut ve Gelecekteki Gelişmeler” başlıklı küresel forum 15-17 Aralık 2020 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Dünyanın birçok ülkesinden 150’ye yakın katılımcı ile gerçekleştirilen çevrimiçi etkinlikte MLC, 2006’nın uygulanması, gerçekleştirilen değişikliklerin yürürlük durumu ve Covid-19 salgını sonrasındaki potansiyel gelişmeler ele alındı.

Genel Müdürlüğümüz temsilcilerinin katılım sağladığı forumda üç gün farklı gündemlerle biraraya gelindi. Sektör temsilcileri, sosyal taraflar ve akademisyenler tarafından gerçekleştirilen sunumların ardından grup çalışmaları ile belirlenen konu başlıklarında değerlendirmelerde ve görüş alışverişinde bulunuldu. Forumda öne çıkan konu başlıkları 2014, 2016 ve 2018 değişikliklerinin uygulamasında yaşanan zorluklar, Covid-19’un ardından dünya çapında denizcilerin ve gemi sahiplerinin değişen durumu, mürettebat

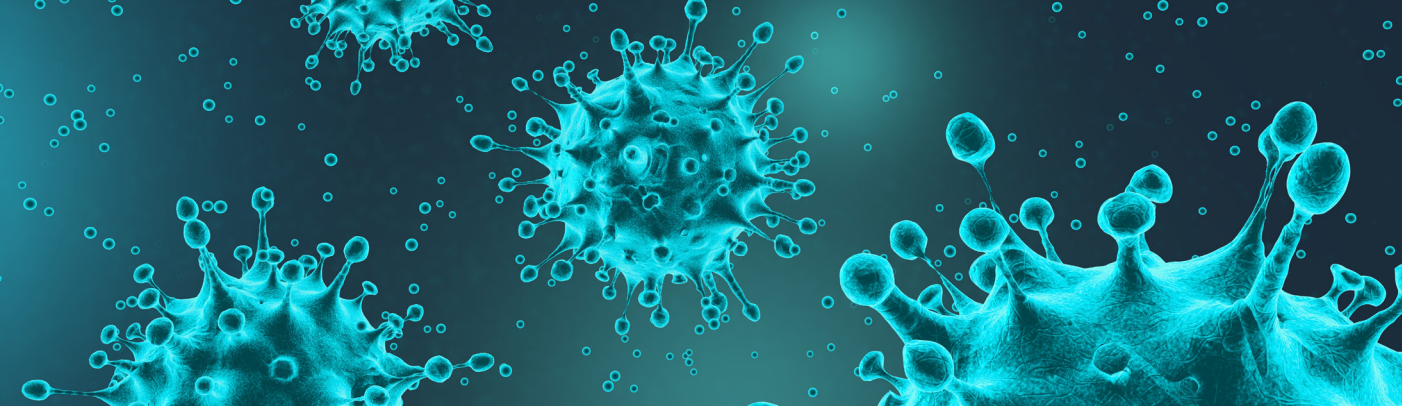
değişikliği, denizcilerin refahı ve liman devleti/bayrak devleti sorumlulukları oldu.

MLC, 2006’ya ilişkin olarak her yıl Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve ITCILO koordinasyonunda farklı gündemlerle küresel forum düzenleniyor.

MLC, 2006

MLC, 2006, ILO’nun 36 sözleşmesini ve 1 protokolünü revize eden bir çatı sözleşme niteliğinde. Sözleşme, gemi adamlarının çalışma hayatına ilişkin ilke ve haklar ile gemideki yaşam ve yaşam mahallerine ilişkin hükümlerden oluşuyor. 2013 yılında Sözleşmenin ILO tarafından uygulamaya konulmasının ardından, imzacı ülkelerden biri olarak ülkemizde de gerekli düzenlemeler için çalışmalara başlandı. “6898 sayılı Denizcilik Çalışma Sözleşmesi 2006’ nın Uygun Bulunduğuna Dair Kanun” ise 25 Mart 2017 tarihli ve 30018 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Sözleşme’nin ülkemizdeki iç hukuk onay süreci henüz tamamlanmadı.

ILO, Covid-19 salgınının Türkiye’de istihdama etkisini araştırdı



Aralık ayında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, bazı makroekonomik göstergelere ilişkin tarihsel veriler kullanılarak, oluşturulan ekonometrik model üzerinden, Covid-19 salgınının etkili olmadığı durumda 2020 yılında ülkemizde istihdamın hangi düzeyde olacağına yönelik tahminlere yer verilen bir araştırma notu yayınlandı. Hangi çalışan gruplarının salgından daha fazla etkilendiğini ortaya koymak üzere, TÜİK’in Şubat-Ağustos dönemi aylık verileri kullanılarak, 29 farklı çalışan grubu için istihdam kaybı analizleri gerçekleştirildi.

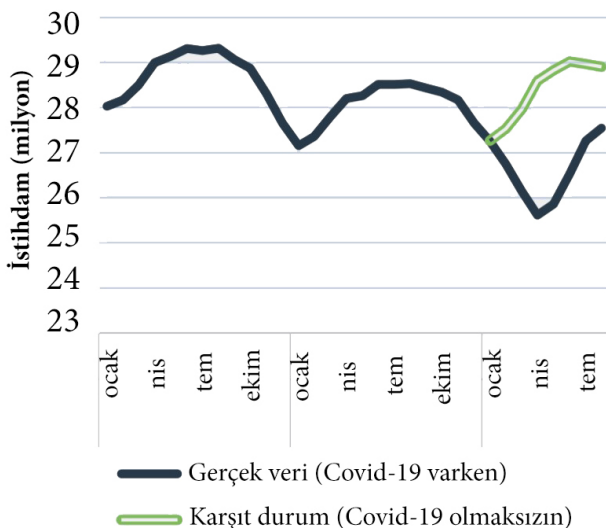
Bilindiği üzere, tüm sektörler ve çalışanlar Covid-19 salgınının yarattığı sıkıntılardan aynı oranda etkilenmiyor. Araştırma, güvencesiz işlerde veya yüz yüze etkileşimin ekonomik faaliyetin içsel bir unsuru olduğu sektörlerde çalışanların, gençlerin ve özellikle

genç kadınların diğer çalışanlara göre daha ciddi ve etkileri zamana yayılacak biçimde zarar görme riski altında olduklarını ortaya koyuyor.

Araştırma tahminlerine göre Covid-19’un etkili olmadığı durumda 2020 yılında ülkemizde istihdam düzeyinin 2019 yılı düzeylerinin üzerinde ancak 2018 seviyelerinin gerisinde beklenebileceği belirtiliyor. Hesaplanan tahmini istihdam düzeyi ve gerçekleşen istihdam düzeyi birlikte değerlendirildiğinde Covid-19’a bağlı istihdam kayıplarının aylar itibarıyla %2,8 - %10,5 düzeyinde olduğu görülüyor. Aşağıda Şekil-1’de gerçekleşen ve Covid-19 etkisinin olmadığı durum için tahmin edilen istihdam düzeyleri, Şekil-2’de ise bu verilere bağlı olarak hesaplanan istihdam kayıpları gösteriliyor.

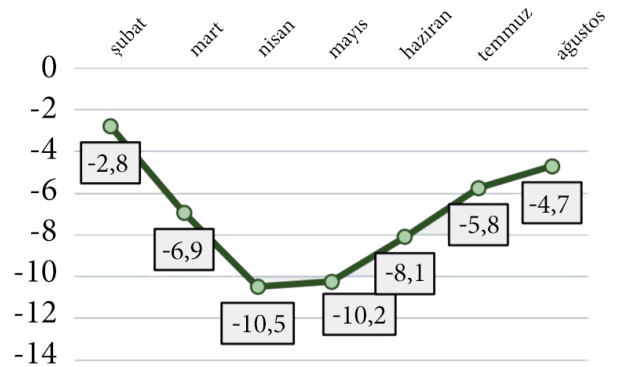
Şekil-1

Tahmini ve gerçek istihdam seviyeleri



Şekil-2

Yüzdesel iş kayıpları (Şubat-Ağustos)



Kaynak: TÜİK istatistikleri ve ILO’nun hesaplamaları.

Not: Sayılar Covid-19’un yüzdesel olarak, varsayımsal duruma göre iş kaybını göstermektedir. Varsayımsal durum Covid-19’un varolmadığı bir senaryoyu ele almaktadır.

TÜİK verileri kullanılarak yapılan ILO hesaplamaları, Şubat-Ağustos döneminde en ciddi istihdam kayıplarının Nisan ve Mayıs aylarında gerçekleştiğine işaret ediyor. Araştırmada, salgınla mücadele kapsamında getirilen kısıtlamaların Haziran ayıyla birlikte gevşetilmesini izleyen süreçte Covid-19'un istihdam üzerindeki etkisinin aylar itibarıyla azaldığı, %10,5 düzeyinden %4,7 düzeyine kadar gerilediği raporlanıyor.

Salgına bağlı istihdam kayıplarından etkilenme düzeyinin cinsiyet, yaş ve sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olma durumlarına göre değerlendirildiği çalışmada; bu süreçten gençlerin yetişkinlere göre, kadınların erkeklere göre ve kayıt dışı çalışanların kayıtlı çalışanlara göre daha fazla etkilendiği ortaya konuluyor. Yaş ve cinsiyet ekseninde oluşturulan alt gruplar arasında en ciddi kayıpla karşı karşıya kalan grubun, Mayıs ayı için hesaplanan %25,5 düzeyindeki istihdam kaybıyla, genç kadınlar olduğu tespit ediliyor. Bu tespit, uluslararası kuruluşlar başta olmak üzere farklı kurumların salgından kadınların daha ciddi şekilde etkilendiğine ilişkin değerlendirmelerini destekler nitelikte.

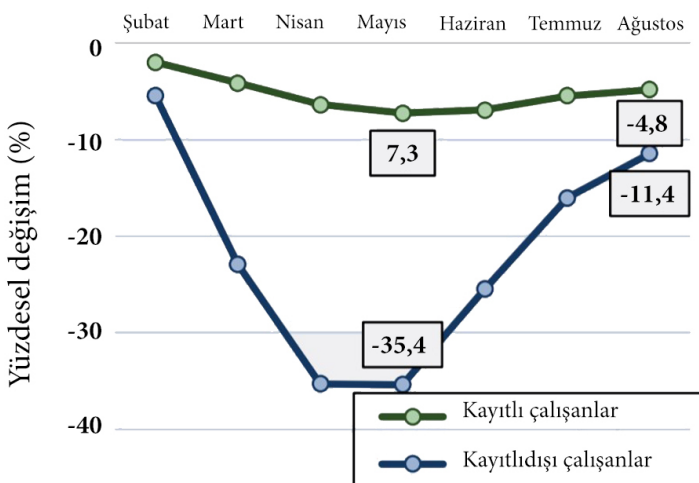
Araştırma kapsamında genç kadınlardan sonra dikkat çekilen en yüksek istihdam kaybı, Nisan ayı

için hesaplanan %21,7 düzeyiyle kayıtdışı çalışanlara ait. Çalışmada, Covid-19 etkisinin en yoğun olduğu değerlendirilen Mayıs ayı için kayıtlı çalışan işçilerin istihdam kaybı %7,3 düzeyinde hesaplanırken kayıtdışı çalışan işçiler için bu oranın %35,4 düzeyinde olduğu tahminine yer veriliyor(Şekil-3). Aynı dönemde kayıtdışı olarak istihdam edilen ve işten çıkarma maliyeti bulunmayan ücretsiz aile işçilerininse %42,1 düzeyinde istihdam kaybı yaşadığı tahmin ediliyor (Şekil-4). Kayıtdışı çalışan işverenler ve kendi hesabına çalışanlarda ise oranlar diğer çalışan gruplarına göre daha düşük, kayıtlı çalışanlara göre daha yüksek öngörülüyor. Diğer taraftan Mayıs ayını izleyen süreçte kayıt dışı çalışanların istihdam kayıplarındaki azalma açısından daha hızlı bir toparlanma eğilimi gözlemlendiği belirtiliyor.

Raporda istihdam kayıpları sektörel perspektifle de ele alınıyor. Hesaplamalara göre Covid-19 salgını nedeniyle en fazla istihdam kaybıyla karşı karşıya kaldığı değerlendirilen sektörler; konaklama (%21), inşaat (%14,1) ve (tamirat, güzellik salonu, tekstil yıkama hizmetleri gibi alt faaliyet alanlarını içeren) diğer hizmetler sektörleri (%15,5). Bu sektörleri %6,7 düzeyinde hesaplanan istihdam kaybıyla ticaret ve %6 istihdam kaybıyla ulaşım sektörleri izliyor. Raporda, inşaat sektöründeki yüksek istihdam kaybı

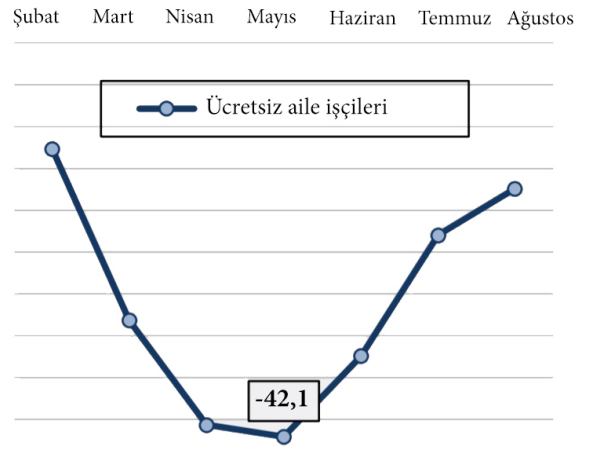
Şekil-3

Bağımlı çalışanlar (kayıtlı/kayıtdışı)



Şekil-4

Ücretsiz aile işçileri

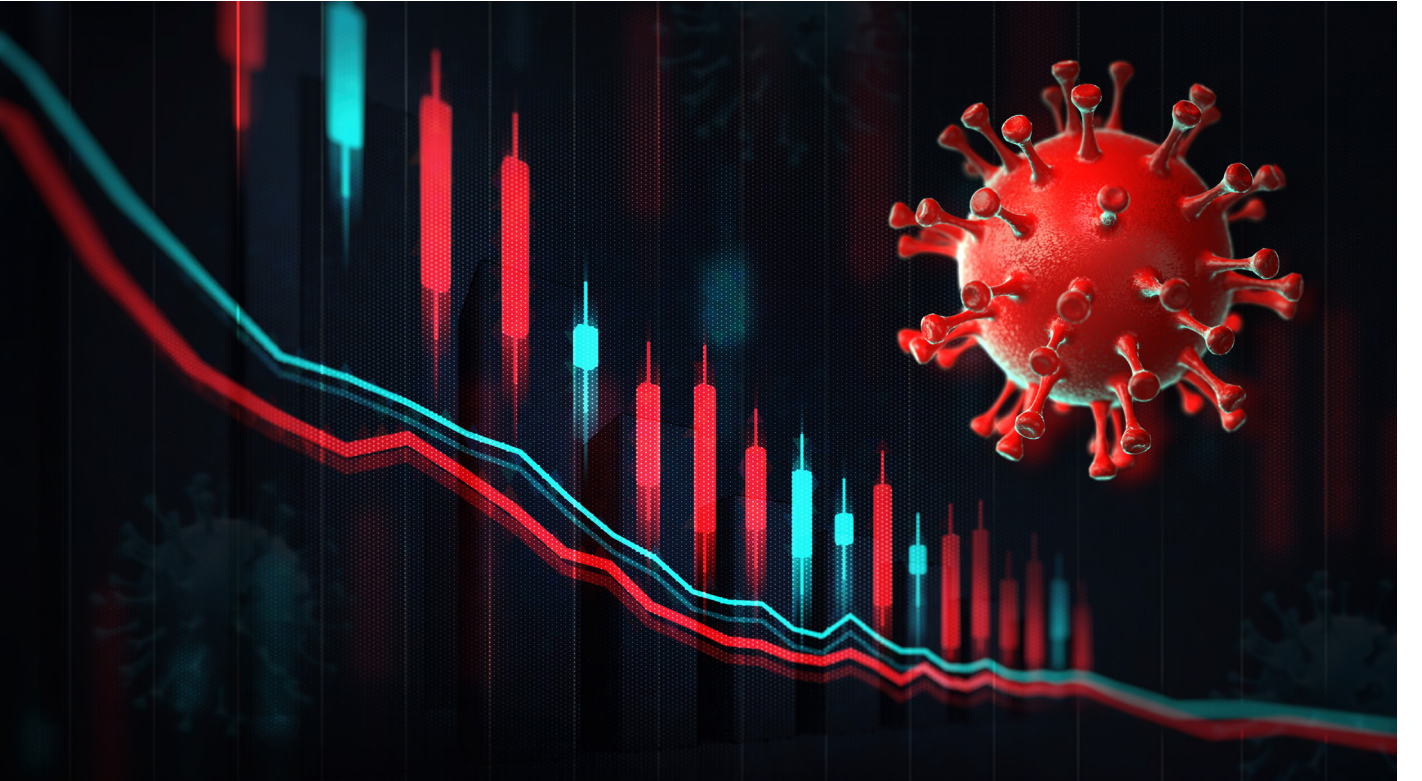


tahmininin önemli oranda, Covid-19'un olmadığı senaryoda bu sektörde gerçekleşmesi beklenen yüksek istihdam artışından kaynaklandığı açıklamasına yer veriliyor.

Araştırmada, kayıtdışılığın sektörler arasındaki istihdam kaybı farklılıkları noktasında önemli bir belirleyen olduğu değerlendiriliyor. Benzer bir yaklaşımla yukarıda değinilen hedef gruplar içinde kayıtdışı çalışanların oranlarına da yer veriliyor. Buna göre, Covid-19 salgını döneminde önemli istihdam kayıplarıyla karşılaşan alt grupların başında yer verilen genç kadınların %36'sının, genç erkeklerinse %43,6'sının kayıt dışı istihdam edildikleri belirtiliyor. Araştırmada, salgının işgücü piyasasına etkileri açısından zirve yaptığı Mayıs ayında kümülatif olarak istihdamda yaklaşık 3 milyon kayba yol açtığı belirtiliyor. Yukarıdaki açıklamalarda da değinildiği üzere, bu kayıpta kayıt dışılığın önemli bir belirleyen olduğu, işgücü piyasasında kayıtdışılığın öne çıktığı tüm alanlarda (sektörlerde, çalışan gruplarında)

Covid-19 etkilerinin güçlü olduğunun hesaplandığı vurgulanıyor. Diğer taraftan, yaz aylarındaki eğilim göz önünde bulundurularak, kayıtdışı istihdamda toparlanmanın hızlı gerçekleşebileceği öngörülüyor. Bununla birlikte, özellikle genç kadınlarda toparlanma eğiliminin oldukça kısıtlı olduğu, ne istihdamda ne eğitimde bulunan genç kadınlarınsa işgücü piyasasından uzak kaldıkça geri dönme şanslarının azalmaya devam ettiğine dikkat çekiliyor.

Çalışma, Covid-19'un etkilerini, ekonometrik bir modelle hesaplanan iş kayıpları üzerinden açıklamayı amaçlıyor. Bu amaç doğrultusunda araştırma, salgının işgücü piyasasına yönelik tüm etkilerini kapsamakla birlikte, konusu açısından önemli tespit ve değerlendirmelere yer veriyor. İşgücü piyasasının bazı yapısal sorunlarının salgının etkilerini ağırlaştırdığına dikkat çekilmesi ise bu sorunların giderilmesine yönelik çalışmalar açısından önemli bir katkı niteliğinde.



Küresel Ücret Raporu 2020-2021 yayımlandı



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan “Küresel Ücret Raporu 2020-2021: Covid-19 Zamanında Ücretler ve Asgari Ücretler” başlıklı rapor, Covid-19 krizinin işgücü piyasalarına etkilerini ücretler ve asgari ücretler açısından değerlendiriyor.

Raporun ilk bölümünde, 2020 yılı verilerine ulaşılabilen ülkelerin üçte ikisinde ortalama ücret düzeyinin ve artış hızının düşme eğiliminde olduğu tespitine yer veriliyor. Salgınla mücadele kapsamında hükümetlerin, ekonomi ve işgücü piyasalarına yönelik etkileri sınırlandırmak üzere, ciddi tedbirler aldığı ve bu tedbirlerle milyonlarca insanın bu dönemde gelirinin tamamına veya bir kısmına ulaşmasına olanak sağlandığı; bununla birlikte, salgının ekonomik ve istihdama ilişkin sonuçlarının yakın gelecekte ücretler üzerindeki baskıyı artırmasının öngörüldüğü belirtiliyor. Dolayısıyla, ekonomilerin sürekli ve dengeli ekonomik gelişme yoluna dönebilmeleri için ücret artışlarında, gelirlerin ve toplam talebin desteklenmesi ihtiyacı ile girişimlerin başarılı ve sürdürülebilir olmaları ihtiyacının dikkate alınması gerektiği ifade edilerek yapıcı sosyal diyalogun bu amacı gerçekleştirmenin anahtarı olacağı paylaşılıyor.

Raporun 2. Bölümünde, ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi’nde kabul edilen zorunlu veya müzakereye dayalı, yeterli düzeyde bir asgari ücret çağrısına yer veriliyor. Bu bölümde, dünya genelindeki asgari ücret politikalarına ilişkin ampirik temelli bir tanım geliştiriliyor ve iyi tasarlanması ve uygulanması

halinde asgari ücretin nasıl eşitsizlikleri azaltırken işçileri de aşırı düşük ücretlerden koruyabilen etkili araçlar olabildiği ortaya konuluyor.

Raporda, hali hazırda ILO’ya üye ülkelerin %90’ında zorunlu veya toplu pazarlık süreçleriyle belirlenmiş asgari ücret politikaları uygulandığı, buna karşın 266 milyon çalışanın, yasal olarak kapsamadığı veya düzenlemelere uyulmadığı için asgari ücretten daha düşük ücretlerle çalıştığı tespitine yer veriliyor. Asgari ücret kazananların ve bunların alt gruplarının genel yapısının analiz edildiği bu bölümde kadınların, genç işçilerin, düşük eğitimli işçilerin, kırsalda çalışanların ve kendilerine bağımlı çocuğu olan işçilerin bu gruplarda fazlasıyla yer aldığı vurgulandıktan sonra işgücü piyasasındaki mevcut krizden en fazla etkilenen gruplar arasındaki bu kişiler için bu dönemde asgari ücretlerin hayati rol oynaması gerektiği belirtiliyor.

Raporun üçüncü bölümünde, Covid-19 krizi sürecinden insanı merkeze alan bir toparlanmayla çıkabilmek için ücret politikalarına odaklanılıyor. Burada alınması gereken tedbirler kısa vadeli ve salgın sonrası sürece yönelik tedbirler olarak ayrı ayrı değerlendiriliyor. Son olarak eşitsizliklerin azaltılmasının ve krizin etkilerinin hafifletilmesinin tek başına asgari ücret tedbirleriyle mümkün olmayacağı belirtilerek toplu pazarlıktan ayrımcılıkla mücadele tedbirlerine ve mali yeniden dağıtımın sağlanmasına kadar uzanan bütünlüklü bir tedbirler paketi öneriliyor.

Kısa kısa

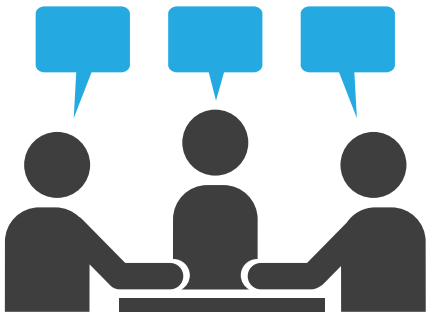


Resmi arabulucu listesi yayımlandı

Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinin 6. ve 8. maddeleri gereğince Seçici Kurul tarafından Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri görev alanı ve görev alanının kapsadığı iller itibarıyla seçilen Arabulucuların isim listesi 26 Ocak 2021 tarihli ve 31376 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı.

Seçilen arabulucular 31/12/2020 – 30/12/2023 tarih aralığında 3 yıl süresince görev yapacak. Arabulucuların listesine Genel Müdürlüğümüz web sitesinde yayınlanan duyurulardan ulaşılabilir.

Genel Müdürlüğümüz koordinasyonunda yürütülen arabuluculuk başvuruları 2020 yılında ilk defa e-Devlet üzerinden çevrimiçi ortamda alındı. Şahsen ve posta yoluyla yapılan başvurular değerlendirmeye alınmadı. 13. dönem arabulucu seçimi için 16.11.2020-16.12.2020 tarihleri arasında 1.217 adet başvuru alınarak bugüne kadarki en yüksek başvuru düzeyine ulaşılmış oldu.



2021 yılı KPSS merkezi yerleştirme takvimi belli oldu

2021 Yılına ilişkin Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) merkezi yerleştirme takvimi, 27 Ocak 2021 tarihinde Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk tarafından kamuoyuna duyuruldu. Yerleştirme talebinde bulunacak kamu kurumları ve tercihte bulunacak adaylar için belirlenen KPSS 1. ve 2. yerleştirmelerine ilişkin bildirim ve başvuru tarih aralıklarını içeren takvim aşağıdaki tabloda görülebilir.

2021 YILI KPSS MERKEZİ YERLEŞTİRME TAKVİMİ		
Yerleştirme dönemi	Yerleştirme taleplerinin kurumlar tarafından bildirilme tarihleri	Adaylar için tercih tarihleri
KPSS-2021/1	5 Nisan - 28 Mayıs 2021	1-8 Temmuz 2021
KPSS-2021/2	4 Ekim - 19 Kasım 2021	22-29 Aralık 2021

Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik hükümleri çerçeve-sinde her yıl Ocak ayında, o yıl içerisinde yapılacak merkezi yerleştirmelere ilişkin olarak belirlenen takvim kamuoyuyla paylaşılıyor. Genel Yönetmelik ve açıklanan takvim çerçeve-sinde, personel alım talepleri ilgili kamu kurumları tarafından Genel Müdürlüğümüze bildiriliyor, talepler üzerinde gerekli incelemeler tamamlanarak tercih kılavuzunda ilan edilmek üzere Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına gönderiliyor.

Tarihte bilinen ilk toplu iş sözleşmesi: Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşması

Tarihte bilinen toplu iş sözleşmesi mahiyetindeki ilk belge olan Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşması 18. yüzyılın 3. çeyreğinde Anadolu topraklarında imzalandı. Tarafların örgütlenmesine ve kendi aralarında bir anlaşma zemini oluşturmalarına işaret eden bu gelişme, çalışma ilişkileri tarihi açısından son derece önemli.

Yakın geçmişe kadar tarihteki en eski toplu iş sözleşmesinin 1815 yılında İngiltere’de yapıldığı kabul ediliyordu. Ancak Kütahya Vahit Paşa Kütüphanesi’ndeki Şer’iye Mahkemesi sicilinin 57’nci sayfasında yer alan ‘Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşması’ bu tarihi bilgiyi değiştirdi. Bu anlaşma, İngiltere’de bulunan anlaşmadan 49 yıl önce 13 Temmuz 1766 tarihinde Kütahya’daki çini atölyesi sahipleri ile bu atölyelerde çalışan kalfa ve çıraklar arasında yapılmış. 24 işyeri adına yapılan sözleşme Vali Ali Paşa huzurunda, Anadolu Eyaleti Kethüda Çavuşu Salih Ağa tarafından; Abdülkadir Çavuş, İbrahim Çavuş ve o devrin profesörü sayılan müderris Muhyizade Muhittin Efendilerin katılımı ile imzalanmış, Kadı Ahmet Efendi tarafından da onaylanmış.

Toplu iş sözleşmesi niteliği taşıyan bu anlaşmaya göre; bir kalfa en az 100 fincan işlemesi karşılığında 40 akçe,

150 fincan işlemesi karşılığında ise 60 akçe alacaktı. Acemi bir işçi ise, en az 100 bayağı fincan işlemesi karşılığında 24 akçe, 250 bayağı fincan işlemesi karşılığında ise 60 akçe yevmiye alacaktı. Ayrıca bu iş sözleşmesinde çalışma düzeninin korunmasına yönelik hükümler de yer alıyordu. Bu hükümler çerçevesinde en dikkat çekici maddelerden biri ise; kalfa ve çırakların bu anlaşmada belirtilen hükümler dışında bir istekte bulunmayacağına yönelikti. Kalfalar ve çıraklar, Kütahya’daki 24 işyerinden başka işyeri açamayacaktı. Kalfa ve çıraklar, belirtilen düzeni bozmaya kalkıştıklarında ölüme bedel kürek cezasına çarptırılacaktı.

Bu önemli gelişmenin üzerinden geçen 245 yılda toplu iş ilişkileri alanında çeşitli düzenlemelere, mücadelelere, yapılanmalara ve yeniden yapılanmalara tanıklık edildi. Bu süreçlerle çalışma ilişkileri açısından önemli kazanımlar elde edildi. 24 işyerinin dahil olduğu, tamamen tarafların kendi dinamikleri üzerine tasarlanmış olan tek bir toplu iş sözleşmesiyle başlayan süreç, geline nokta Genel Müdürlüğümüzün 2019 yılı istatistiklerine göre 18.164 işyerinde, 559.993 çalışanı kapsayan toplu iş sözleşmeleriyle birlikte, mevzuat açısından etraflıca düzenlenmiş bir toplu iş ilişkileri sistemine ulaşmış durumda.