TİSK TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU

27. OLAĞAN GENEL KURULU

ÇALIŞMA RAPORU

2017-2018-2019

27. Olağan Genel Kurulumuzun Saygıdeğer Delegeleri;

11-13 Ekim tarihlerinde, Ülkemiz için tüm sosyal paydaşlarımızla beraber önemli bir inisiyatif alarak, Ortak Paylaşım Forumu'nu gerçekleştirdik. Bu bağlamda, toplumsal hayatta önemli yer tutan; kadın, engelli, çocuk, çevre, yaşlı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konular gündeme taşındı. 15 maddede toplanan öneriler arasında katılımcıların yaptığı oylamayla her başlık altında birer madde üzerinde mutabakat sağlanıp, hayata geçirilmesi yönünde taahhütlerde bulunuldu.

Çevre için aldığımız inisiyatif ise her yıl üye/çalışan sayısı kadar ağaç dikilmesiydi. Çevremiz için böyle önemli bir adım atmışken, hazırlamış olduğumuz 27'nci Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu'nu sizlere dijital olarak vermek istedik. Böylelikle bu baskılar için 30 ağacın kesilmesinin de önüne geçmiş olduk.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Yönetim Kurulu

Değerli Delegeler,

Bu yıl kuruluşunun 57'nci yıldönümünü kutlayan Konfederasyonumuz, Türk İşverenlerini çalışma hayatında 40'ı aşkın ulusal ve 8 uluslararası platformda temsil eden tek çatı kuruluş olmanın haklı gururunu yaşamaktadır.

Kurulduğu günden bugüne, çalışma barışını koruyan ve sosyal diyaloğu temel alan bir anlayışla, ülke ekonomisine katkı sağlayan ve işletmelerimizin rekabet gücünü artırmayı amaç edinen TİSK, geride bıraktığımız üç yıllık süreçte de çalışmalarını bu doğrultuda tüm hızıyla sürdürmüştür.

21 Üye İşveren Sendikamıza bağlı işletmeler, Türkiye'de üretimin, yatırımın, ihracatın, istihdamın ve dolayısıyla ülke ekonomisinin öncüsüdür. Bu işletmeler, milli gelire 200 milyar dolar ve ihracata 100 milyar dolar katkı ile birlikte, Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirlerinde yüzde 15 ve toplam istihdamda yaklaşık 2 milyon çalışanla önemli bir paya sahiptir.

Geçtiğimiz üç yıllık dönemde, teknolojik dönüşümün ve global dinamiklerin etkisiyle, Ülkemizde de çalışma hayatının hızla değiştiğine hep birlikte tanıklık ettik. İçinde bulunduğumuz dönem itibariyle; yalnızca rapor, politika ve strateji üretme değil, aynı zamanda bunları süratle hayata geçirmeyi ilke edinen bir yaklaşımla hareket etmek elzem hale geldi. Bu bilinçle, Konfederasyonumuz, önümüzdeki dönemde dünyanın önde gelen teşkilat ve yapılarının en öncelikli gündeminde yer alan "Future of Work" konusunu ve Türkiye'deki çalışma hayatının geleceğine şekil verecek aksiyonları sahiplenecektir.

Dönüşen ve dijitalleşen bir çalışma hayatı, beraberinde "yeni nesil sendikacılık" anlayışını da gerekli kıldığından; TİSK, Ülkemizde sendikaların, sadece işçi veya işverenlere değil, topluma ve bireye hizmet veren, çevreye duyarlı kurumlar olması için öncülük etmeye de hazırdır.

Yönetim Kurulu olarak, bu dönem çalışmalarını tamamlamış olmanın huzur ve mutluluğunu duyarken, Konfederasyonumuzun gelecek dönemlerde de dijital çağın gereklerine uygun, paydaşlarımızı kucaklayan, çalışma barışını esas alan yol haritaları ve projeler ile çalışma hayatına yön vermeye devam edeceğini de taahhüt ederiz.

Türkiye'nin ve dünyanın sosyal ve ekonomik konjonktürü düşünüldüğünde, elbette sorumluluğu tek başına bir tarafın üstlenerek başarıya ve çözüme ulaşması mümkün değildir. Çalışma hayatının geleceğine hazır olmak için kamu, işçi ve işveren olarak tüm tarafların ortak hareket etmesi kaçınılmazdır. 11-13 Ekim 2019 tarihlerinde bir ilke imza atarak gerçekleştirdiğimiz Ortak Paylaşım Forumu'nda da verdiğimiz "Birlikte Mümkün Türkiye" mesajına paralel olarak, Ülkemizin menfaatleri doğrultusunda tüm taraflarla iş birliğine her daim hazır olduğumuzu belirtmek isteriz.

Konfederasyonumuzun 1 Ocak 2017 – 15 Kasım 2019 dönemindeki çalışmalarını özetleyen Çalışma Raporu'muzu değerlendirmelerinize sunarken, geçtiğimiz hizmet dönemimize değerli katkılarını sunan başta Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan olmak üzere, Cumhurbaşkanı Yardımcısı Sayın Fuat Oktay, ilgili dönem Bakanları Sayın Zehra Zümrüt Selçuk ve Sayın Jülide Sarıeroğlu, uyum içerisinde çalıştığımız İşçi Konfederasyonları, Üye İşveren Sendikalarımız, TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı ile tüm çalışma arkadaşlarımıza teşekkürü bir borç biliriz. Gelecek dönemlerde de hep birlikte, Ülkemize hizmet eden katma değerli çalışmalara imza atmayı temenni ediyoruz.

Saygılarımızla,
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Yönetim Kurulu

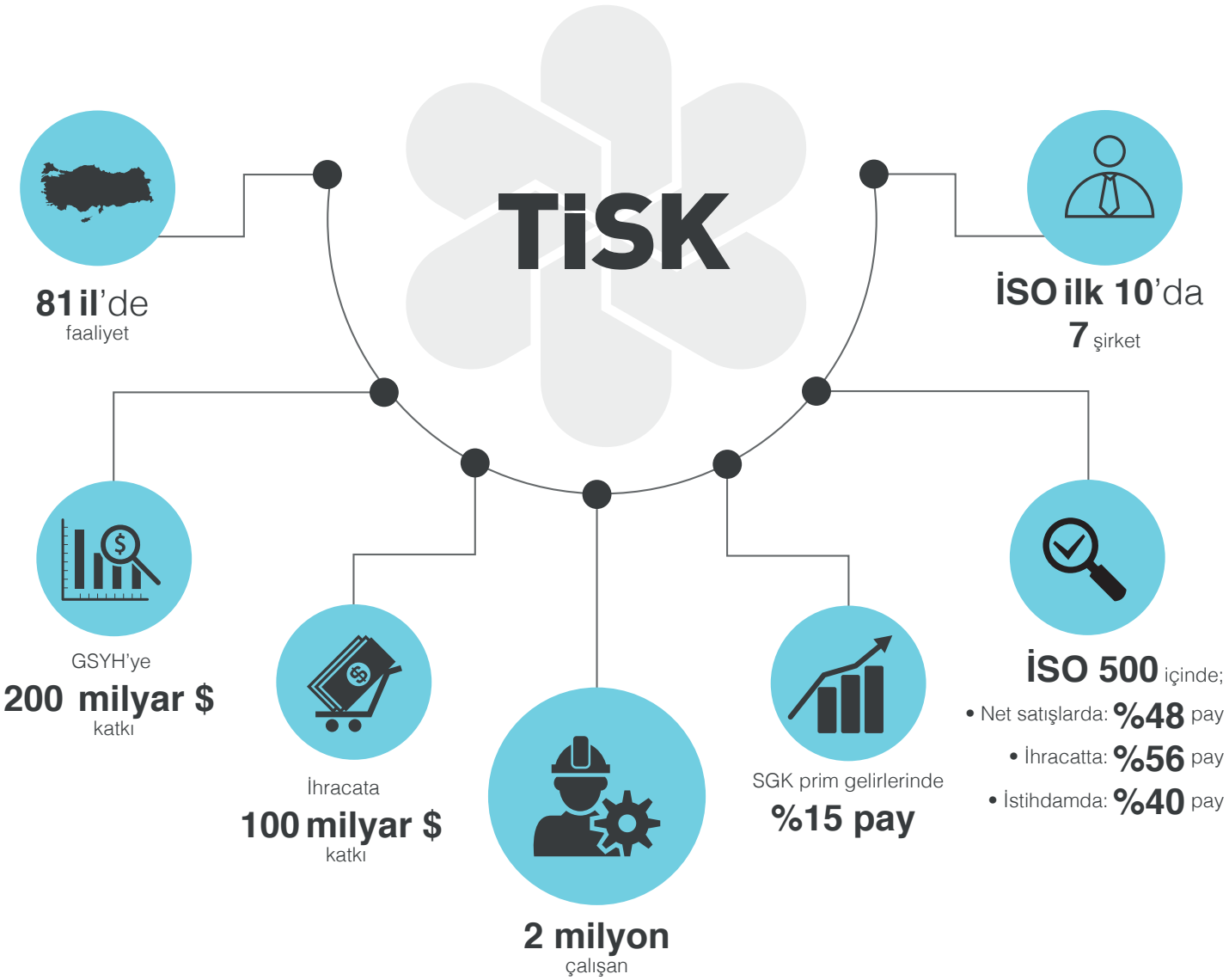
1 KONFEDERASYONUMUZ
9 İŞGÜCÜ PİYASASI
27 ASGARİ ÜCRET
33 KIDEM TAZMİNATI
41 SOSYAL GÜVENLİK
45 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
51 EĞİTİM VE ULUSAL MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİ
65 SOSYAL DİYALOG
69 ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİ
77 ÇALIŞMA HAYATI VE MEVZUAT
95 KONFEDERASYON FAALİYETLERİ

1. BÖLÜM
KONFEDERASYONUMUZ

1. BÖLÜM: KONFEDERASYONUMUZ

I. Hakkında

Gönüllü teşkilatlanma esasına göre faaliyet gösteren ve Türk işverenlerini endüstri ilişkileri alanında, yurt içi ve yurt dışında temsil etme yetkisi olan tek üst kuruluş olma özelliğini taşıyan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 20 Aralık 1962 tarihinde kurulmuştur.



21 ÜYE İŞVEREN SENDİKASI

MESS
TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI

SEİS

MASİS
Maden Sanayii İşverenleri Sendikası

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası

ÇEİS

TÜRKİYE ŞEKER SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

İEİS
İLAÇ ENDÜSTRİSİ İŞVERENLER SENDİKASI

2005
YERELSEN
YEREL YÖNETİMLER KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI

PÜİS
1967

MİS
1999

miksen
MAHALLİ İDARELER KAMU İŞVEREN SENDİKASI

TÜDİS
Türkiye Deri Sanayii İşverenler Sendikası

1961
K
Kiplas
Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası

KASİSEN

İNTES
1964

1961
ÇAM İŞVEREN

Türkiş

KAMU-İŞ

TÜGİS
Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası
1961

Toprak İşveren Sendikası

ULUSAL TEMSİL

İŞKUR

T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

SGK SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

ORTAK PAYLAŞIM FORUMU 2019

MYK MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU

HUKUK İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ARABULUCULUK DAİRE BAŞKANLIĞI

ULUSLARARASI TEMSİL

1. Misyon

a. Konfederasyonun Amaçları:

- Ulusal düzeyde işveren camiasının ve üye işveren sendikalarının çalışma ilişkileri ile ilgili ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini mevzuat çerçevesinde korumak ve geliştirmek,
- Üyeler ile ilgili paydaşlar arasındaki iş birliğini sağlamak,
- Çalışma barışının sağlanması ve devam ettirilmesi için başta Atatürk ilkeleri olmak üzere Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, Cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzeninin ve kamu yararının korunması temel ilkelerine sadık kalarak demokratik esaslar dahilinde faaliyet göstermek,
- Çalışma ilişkilerinde işverenleri yurt içinde ve yurt dışında temsil etmektir.

b. Konfederasyonun Temel İlkeleri:

- Çalışma barışını korumak,
- Özel sektör ve piyasa ekonomisi anlayışını sürdürmek,
- İşletmelerin ve ekonominin uluslararası rekabet gücünü artırmak,
- Üretim, verimlilik, yatırım ve ihracatı geliştirmek,
- Verimli istihdamı korumak ve geliştirmek, işsizliği azaltmak,
- Kamu-işveren-işçi iş birliğini geliştirmek,
- İşgücünün mesleki eğitim ve hayat boyu öğrenme olanaklarını artırmak, eğitim-istihdam bağlantısını kurmak,
- Türkiye'nin çağdaş dünya ile bütünleşmesini hedeflemek.

VİZYON

2. Vizyon

- Üretim ve ihracatta yüksek teknoloji dönemine adapte olmak, teknolojik gelişmeleri yakından izleyen çağdaş sanayileşmeyi hedef almak,
- Sosyal taraflarla iş birliği içinde işgücü piyasasını “çalışma hayatının geleceği”ne hazır hale getirmek,
- Yatırım ortamının güçlenmesine ve Ülkemizin küresel çekim merkezi haline gelmesine katkı sağlamak,
- Bilim-teknoloji zengini nesillerin ve çağın gereksinimleri ile donatılmış nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlamak,
- Esnek bir işgücü piyasası ile istihdamın artmasını sağlamak,
- Sosyal diyaloğu geliştirerek, “birlikte başarma” kültürünü yaygınlaştırmak.

2. BÖLÜM
İŞGÜCÜ PİYASASI

2. BÖLÜM: İŞGÜCÜ PİYASASI

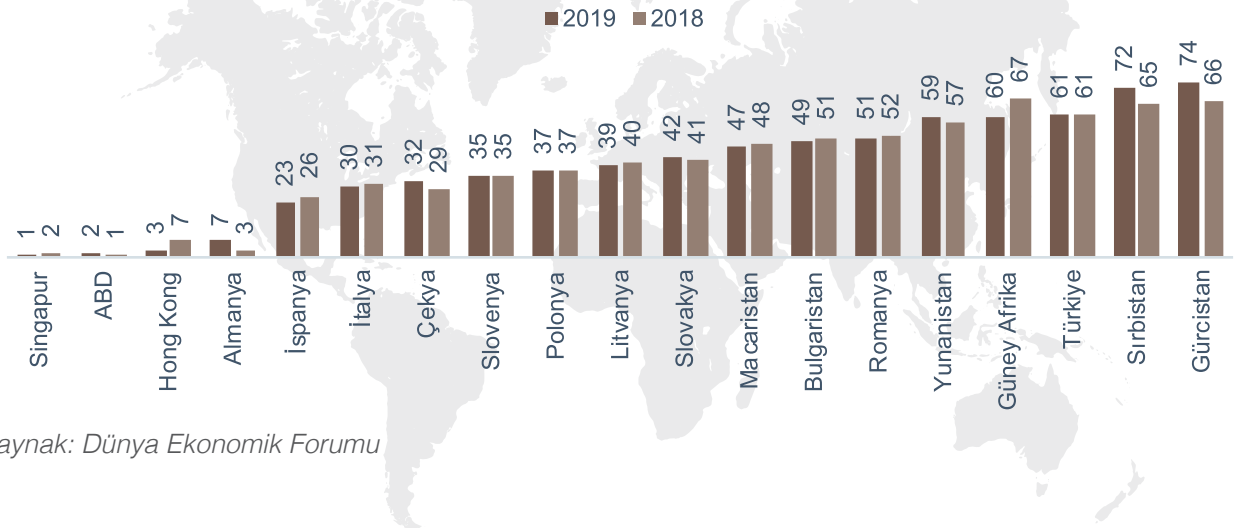
I. Rekabet Gücü

Rekabet gücü bir ülkenin, istihdamda, ürettiği mallarda ve uluslararası piyasada yarışabilir düzeyde olması anlamına gelmektedir. Küreselleşen ve dijitalleşen dünyada uluslararası rekabetin giderek önem kazandığı görülmekte ve rekabet edilebilirliğin yüksekliği uluslararası platformlarda başarının ve performansın yüksek olmasını da beraberinde getirmektedir. Bir ülkenin rekabet gücünü etkileyen çok sayıda mikro ve makro faktör bulunmaktadır. Bunlar ekonomik ve siyasi yapı, eğitim, sağlık ve güvenlik sistemleri, işgücü piyasası, yatırım ortamları ve ulaşım gibi faktörlerdir.

Finansal ve idari alanda yapılan iyileştirme çalışmalarına rağmen; Ülkemiz özel sektörü, yatırım ortamının elverişsizliği ve istihdama bağlı yükler ile karşı karşıya kalmakta ve bu durum işletmelerimizin rekabet gücünü zayıflatmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından hazırlanan 2019 Küresel Rekabetçilik Raporu'na göre Ülkemiz rekabet gücü bakımından 2018 yılındaki konumunu korumakta ve 141 ülke arasında 61. sırada yer almaktadır. 2012 yılında 43. sıraya yükselen Ülkemiz, 2019 yılında 2010 yılındaki sıralamasına (61. sıraya) geri düşmüştür. Buna karşın, Bulgaristan ise 2010 yılında 71'inci sırada iken, Ülkemizi geçerek 49'uncu sıraya yükselmiştir. Singapur, ABD ve Hong Kong'un ilk 3 sırayı paylaştığı sıralamada; Çekya (32), Slovenya (35), Polonya (37), Slovakya (42), Macaristan (47), Bulgaristan (49), Romanya (51)'nın konumu dikkat çekmektedir (Grafik 1).

Grafik 1: Küresel Rekabetçilik Sıralamaları (İlk 3 ve Rekabet İçerisinde Olduğumuz Ülkeler)



Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu

Rapora göre Türkiye, bilgi ve iletişim teknolojileri adaptasyonu, altyapı ve işgücü piyasası alanlarında ilerleme kaydetmiş ve ülke genelinde internete ulaşımı genişleterek kullanıcı sayısını 12,7 puan artırmıştır. İşgücü piyasası alanında bir önceki yıla göre 2 sıra ilerleyerek 109'uncu sıraya yükselen Ülkemiz, yabancı çalıştırmanın kolaylaştırılması, işçi hakları ve kadınların işgücüne katılımı alanlarında ilerleme kaydetmiştir.

Üretim piyasasında yaşanan daralma ile birlikte Türkiye, ekonomik ortam alanında gerileme kaydetmiştir. Raporda, Türkiye'nin rekabetçiliği önündeki ana hedeflerden birinin enflasyonun düşürülmesi olması gerektiği vurgulanmıştır.

Yatırım ortamı rekabet gücünün önemli belirleyicilerindendir. Dünya Bankası verilerine göre (Doing Business 2019) Türkiye iş yapma kolaylığı açısından 190 ülke arasında 43.sırada yer almaktadır. İş yapmanın en kolay olduğu ülkeler sırasıyla; Yeni Zelanda, Singapur ve Danimarka iken, Makedonya (10), Birleşik Arap Emirlikleri (11), Kazakistan (28), Ruanda (29), Polonya (33) ve Çekya (35) sıralamada Türkiye'nin üzerinde bulunmaktadır.

Bu durumda, yatırım ortamının elverişli hale getirilmesi adına yenilikçi adımlar atılması ve yeni iş birlikleri oluşturulması önemlidir. Her yatırım, aynı zamanda üretim ve istihdam demektir. Bununla birlikte, üretim ve istihdama bağlı yükler yatırımı da engellemekte ve kısır bir döngü yaratmaktadır.

Önerilerimiz

- İşgücü piyasasını düzenleyici nitelikteki kuralların katılığı giderilmelidir.
- Türkiye'deki enflasyon üzerinde gerçekleşen yüksek asgari ücret artışları, işveren maliyetlerini arttırarak ihracatçıları rekabetçilik alanında zorlamaktadır.
- Ücretler üzerindeki sosyal güvenlik ve vergi yüklerinin, işsizlik oranlarını negatif etkilemesinin önüne geçilmelidir.
- İşgücü piyasası daha esnek çalışma modelleri ile uyumlu hale getirilmelidir.
- Dijitalleşme ile birlikte eğitim-istihdam ilişkisi daha da kuvvetli hale getirilmelidir.
- Yatırım ortamı elverişli hale getirilmelidir. Yatırım yapmaya ve istihdama ilişkin bürokratik formalitelerin azaltılmasına devam edilmelidir.
- Yüksek vergi oranları yeniden gözden geçirilmelidir.

II. İşgücü Maliyetleri

İşçiye ödenen brüt giydirilmiş ücret ile işverenin devlete yaptığı SGK işçi ve işveren primleri gibi ödemeler ve kıdem tazminatı gibi diğer harcamalar toplamından oluşan işgücü maliyetlerinin son dönemlerde arttığı dikkat çekmektedir. İşgücü verimliliğine dayanmadan artan işgücü maliyetleri işletmelerin güç kaybetmesine neden olmuştur.

Ülkemizde verimlilik yerinde sayarken, işgücü maliyetleri artış göstermiştir. TÜİK verilerine göre mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış saatlik işgücü maliyeti, 2019 yılı 3'üncü çeyreğinde bir

önceki yılın aynı dönemine göre %28,9 artmıştır.

Ayrıca, rekabet içinde olduğumuz AB ülkelerine göre Türkiye sanayisinde işgücü maliyeti artışı ortalama 3 kat daha fazla gerçekleşmiştir (Grafik 2).

Öte yandan, 2019 Ağustos ayı TÜİK istatistiklerine göre sanayi üretimi bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %3,6 azalma göstermiştir.

Artan işgücü maliyetleri ve azalan sanayi üretimi istihdam oranlarını da negatif yönde etkilemiştir.

Evli ve eşi çalışmayan iki çocuklu bir çalışanın ortalama ücretinin esas alındığı OECD verilerine göre, Türkiye'de ortalama vergi yükü (ücretten alınan vergiler ile işçi ve işveren sosyal güvenlik primleri) %37,21 iken; OECD ortalaması %26,56'dır. Ücret üzerindeki vergi yükü rekabet içerisinde olduğumuz çoğu ülkeden ve OECD ortalamasından yüksektir. Ancak, İsviçre, Şili ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde bu oranın oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir (Grafik 3).

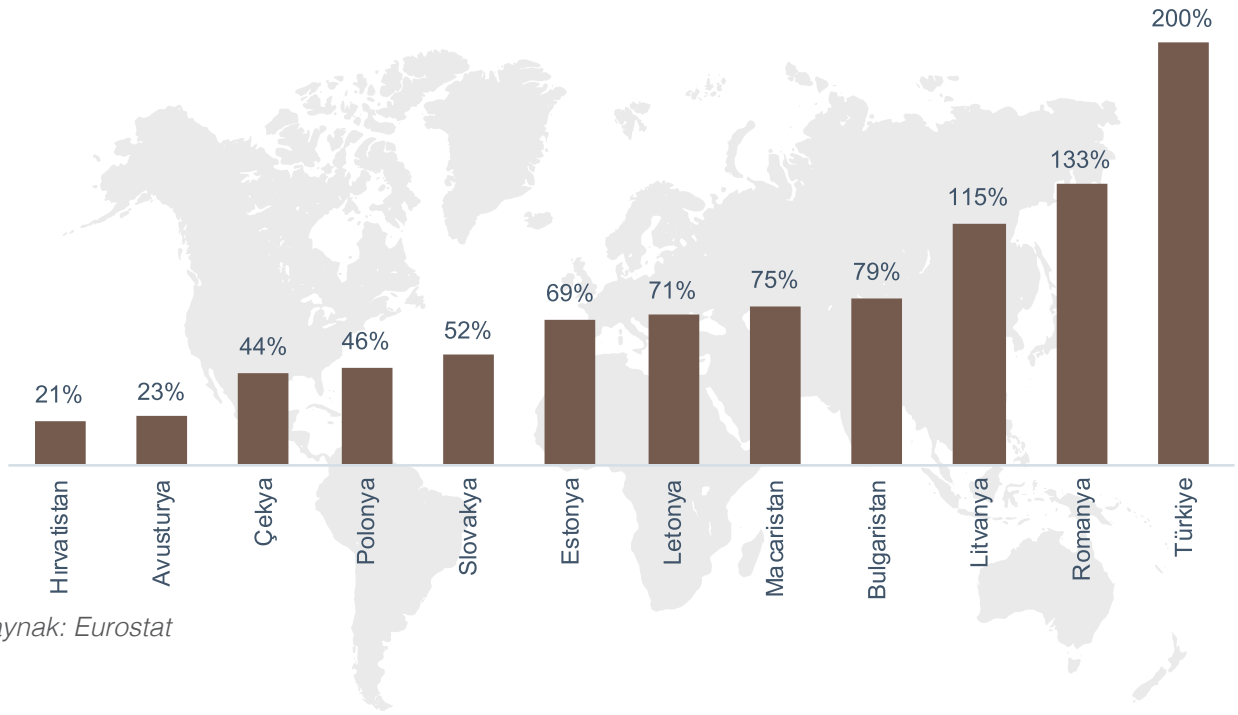
Ücretler üzerindeki sosyal güvenlik ve vergi yükleri de işsizlik oranlarını negatif etkilemektedir.

Son yıllarda asgari ücrette enflasyonun üzerinde yaşanan artışlar, işveren maliyetlerini arttırarak ihracatçıları rekabetçilik alanında zorlamaktadır.

2018 yılı Küresel Rekabetçilik Raporu'nda; Türkiye'de işten çıkarma maliyetlerinin ve vergi oranlarının yüksekliğine, işe alma ve işten çıkarma prosedürlerinin katılığına dikkat çekilmektedir.

Diğer taraftan TÜİK verilerine göre; Ağustos 2019 döneminde Ülkemizde kayıt dışı çalışanların oranı %36,1 (10,3 milyon kişi) olarak gerçekleşmiştir. Kayıt dışı

Grafik 2: Ulusal Para Birimi Bazında İşgücü Maliyet Artışı (2011-2019)



Kaynak: Eurostat

çalışma, kayıtlı işletmeler üzerindeki yükü artırmakla birlikte rekabeti olumsuz etkilemektedir.

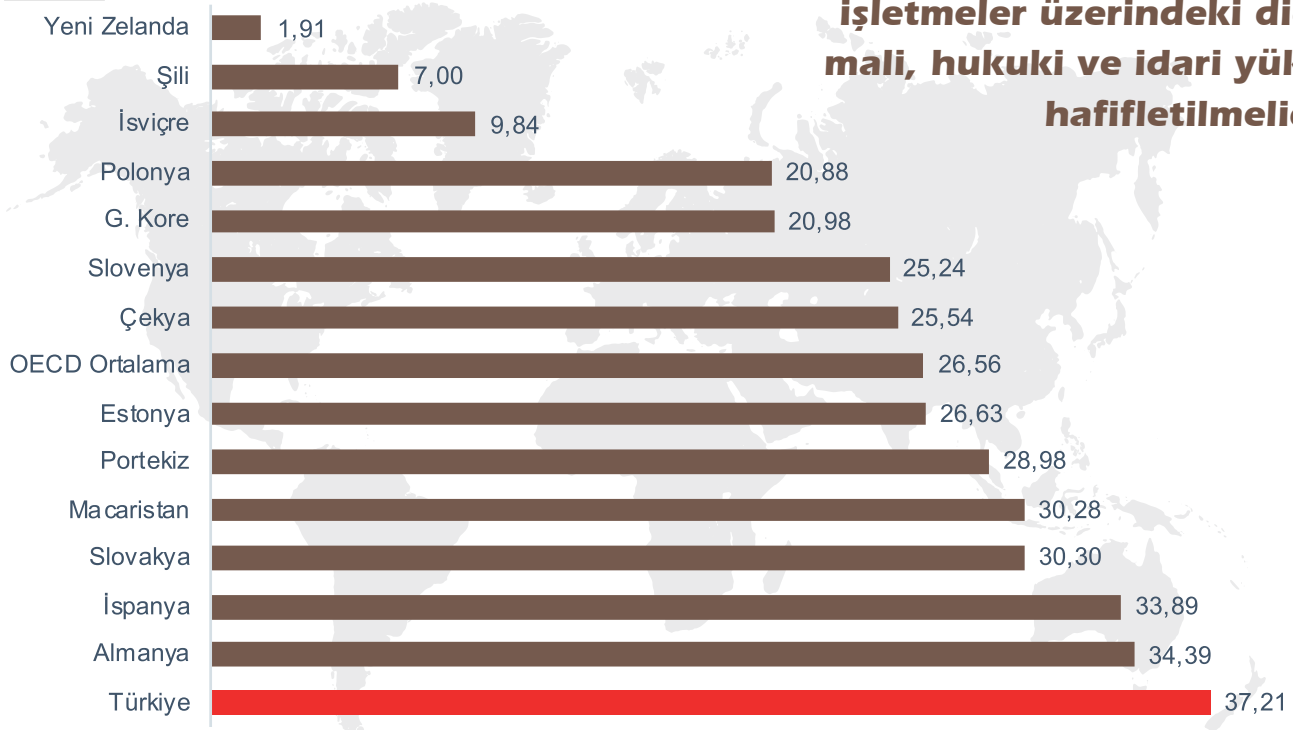
İşletmelerin işgücü maliyetlerini artıran diğer unsurlar ise; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve çevre görevlisi, engelli vb. istihdam etme, ayrıca işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma, kreş açma gibi yükümlülüklerinin bulunmasıdır. Bu yükümlülükler istihdamı sınırlayıcı bir etki yaratmaktadır.

Önerilerimiz

- İstihdam vergileri (ücretten alınan vergiler ile işçi ve işveren sosyal güvenlik primleri) azaltılmalı, işletmeler üzerindeki diğer mali, hukuki ve idari yükler hafifletilmeli ve kayıt dışılığa iten unsurlar giderilmelidir.
- İşe alma ve işten çıkarma prosedür ve maliyetleri hafifletilmelidir.
- Asgari ücret artışları enflasyon hedefleri ile uyumlu olmalıdır.
- Asgari ücret desteği, vergi indirimi gibi teşvikler çeşitlenerek devam etmelidir.
- Ücret artışlarında çalışanın, işletmenin ve işkolunun verimliliği dikkate alınmalı; ücret artışları, verimlilik artışını aşmamalıdır.
- İşgücü maliyeti düzey ve artışları, iç ve dış piyasalardaki rakiplerimize göre düşük tutulmalıdır.
- Kayıt dışı istihdama karşı denetim ve yaptırımlar etkinlikle uygulanmalıdır.
- Toplu iş sözleşmeleri, işletmelerin değişen koşullara hızla uyumunu sağlayabilecek şekilde esnek hükümler içermelidir.

İstihdam vergileri azaltılmalı, işletmeler üzerindeki diğer mali, hukuki ve idari yükler hafifletilmelidir.

Grafik 3: Ortalama Vergi Yükü (%) (2018)



Kaynak: OECD

- İşletmeleri istihdama teşvik edecek şartların sağlanarak ve iş yaratma kapasitesi desteklenerek işgücü maliyetleri hafifletilmelidir.

III. İşsizlik ve İstihdam

1. Mevcut Durum ve Sorunlar

Ülkemizde işsizlik ve işgücü piyasasına ilişkin yapısal sorunlar, ekonomik ve sosyal politikalar bakımından belirleyici olma özelliğini korumaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranının düşüklüğü, genç işsizliğinin yaygınlığı, işletmeler üzerindeki mali, hukuki ve idari yüklerin fazlalığı, kayıt dışı istihdamın büyüklüğü, işgücünün vasıf ve beceri düzeyinin yetersizliği, istihdam-eğitim bağlantısının zayıflığı, işgücü piyasasını düzenleyen kuralların katılığı gibi yapısal sorunlar tamamen aşılmış değildir.

Nitekim, TÜİK'in en güncel verileri bunu doğrulamaktadır. Şöyle ki; TÜİK'in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNK) 2018 verilerine göre; Ülkemizin yaklaşık 82 milyon olan nüfusunun 61 milyon 591 binlik bölümü çalışma çağındaki potansiyel nüfustur. Ülkemiz nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ülkemizin 15-24 yaş grubundaki genç nüfusu ise yaklaşık 13 milyondur (Tablo 1).

Tablo 1: Mevsim Etkisinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, Ağustos 2018-2019

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
15+ yaş	(Bin)					
Nüfus	60.733	61.591	30.038	30.431	30.695	31.160
İşgücü	32.989	33.180	22.266	22.261	10.723	10.919
İstihdam	29.318	28.529	20.209	19.527	9.109	9.002
Tarım	5.697	5.603	3.066	3.062	2.631	2.542
Tarım dışı	23.621	22.926	17.143	16.466	6.479	6.461
İşsiz	3.670	4.650	2.056	2.734	1.614	1.916
İşgücüne dahil olmayanlar	27.745	28.411	7.773	8.170	19.972	20.241
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	54,3	53,9	74,1	73,2	34,9	35,0
İstihdam oranı	48,3	46,3	67,3	64,2	29,7	28,9
İşsizlik oranı	11,1	14,0	9,2	12,3	15,1	17,6
Tarım dışı işsizlik oranı	13,2	16,7	10,5	14,0	19,7	22,7
15 – 64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	59,8	59,5	80,2	79,5	39,2	39,4
İstihdam oranı	53,0	51,0	72,7	69,5	33,1	32,4
İşsizlik oranı	11,4	14,3	9,4	12,5	15,4	17,9
Tarım dışı işsizlik oranı	13,3	16,8	10,5	14,1	19,8	22,9
Genç nüfus (15 – 24 yaş)						
İşsizlik oranı	20,8	27,4	17,9	23,4	26,4	34,6
NEET oranı*	28,6	30,1	19,4	22,0	38,2	38,3

**Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.*
Kaynak:TÜİK

2. İşgücüne Katılım

TÜİK'in 2019 yılı Ağustos dönemi işgücü istatistiklerine göre; işgücüne katılım oranı %53,9 iken; kadınlarda bu oran %35,0, erkeklerde ise %73,2'dir.

TÜİK'in 2019 Ağustos dönemi verilerine göre; işgücüne dahil olmayan kişi sayısı 28 milyon 411 bin kişidir. İşgücüne dahil olmama nedenlerine göre dağılımı belirten şekil aşağıda belirtilmiştir (Grafik 4).

İşgücünde yer almayanların %40,2'si ev işleri ile meşgul olduğunu belirtmiş olup, tüm gruplar içerisinde en yüksek orana sahiptir. Mevsimlik çalışanlar ise dağılımda %0,3 oranla en düşük paya sahip olmuştur.

İşgücüne katılımda eğitim ve cinsiyet verileri incelendiğinde, her iki grupta da eğitim seviyeleri yükseldikçe işgücüne katılımın da doğru orantılı olarak arttığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, tüm eğitim seviyelerinde erkeklerin işgücüne katılımının kadınlardan daha yüksek olması dikkat çekicidir. Verilerde dikkat çeken diğer bir nokta ise kadınların işgücüne katılımında eğitimlerinin olumlu etkisi olduğudur. Lise altı eğitimli kadınlarda %28,9 olan oran, yükseköğretim mezunu olanlarda %71,0 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Eğitim Durumu ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) Ağustos 2019

Eğitim Durumu	Erkek	Kadın	Toplam
Okuryazar olmayan	31,5	16,2	18,7
Lise Altı Eğitimliler	69,6	28,9	49,5
Lise	72,4	34,1	54,8
Mesleki veya Teknik Lise	81,4	42,5	65,3
Yükseköğretim	85,6	71,0	79,0

Kaynak: TÜİK

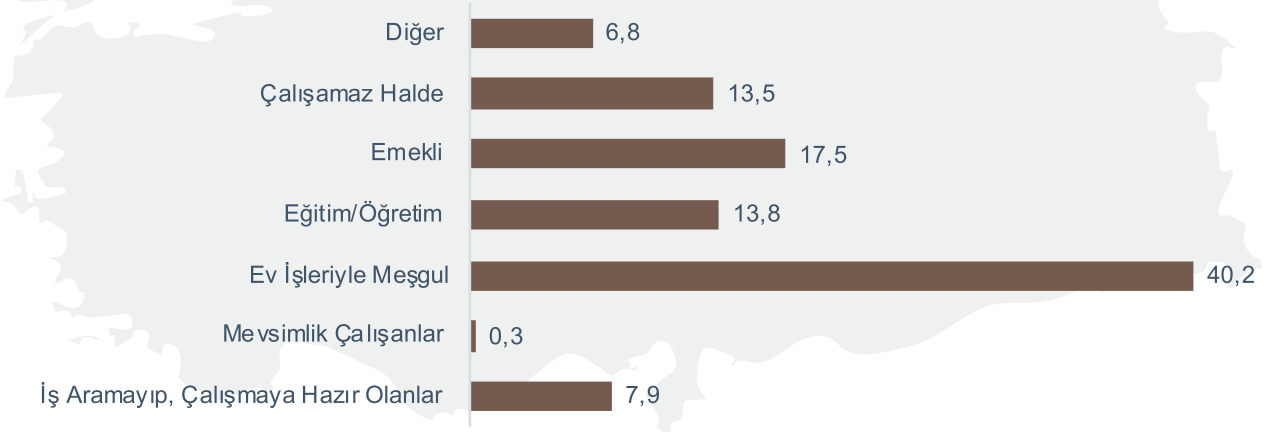
11. Kalkınma Planı'nda (2019-2023) kadınların işgücüne katılım oranının dönem sonunda %38,5'e ulaşması hedeflenmiştir.

3. İstihdam

Türkiye ekonomisi, 2019 Ağustos döneminde istihdam artışı bakımından zayıf bir performans göstermiştir. 2019 Ağustos ayında istihdam oranı bir önceki yılın aynı dönemine göre %2 oranında azalarak %46,3 olarak kaydedilmiştir.

2019-2023 yılları arasını kapsayan 11'inci Kalkınma Planı'nın öncelikli hedefi

Grafik 4: İşgücüne Dahil Olmayanların Nedene Göre Dağılımı (%) Ağustos 2019



Kaynak: TÜİK

tüm kesimlere insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması olup, başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdam oranlarının artırılması da bir başka hedefidir.

Nitekim, 11'inci Kalkınma Planı'nda 2023 dönemi sonunda istihdam oranının %50,8 seviyesine yükseltilmesinin hedeflendiği görülmektedir. Öte yandan, Yeni Ekonomik Program'da (2019-2021) öncelikli politika alanları arasında "istihdamı artırmak" olduğu vurgusu yapılarak, bu yöndeki yapısal reformların 2019-2021 döneminde de devam edeceğinin altı çizilmiştir. Yapılacak reformlarla, program döneminin sonunda istihdam edilen kişi sayısının 30 milyon 900 bine yükseltilmesinin hedeflendiği belirtilmiştir.

a. Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Dağılımı

Her 2 yıl içinde hizmetler ekonomik faaliyetler ve istihdam dağılımında en yüksek orana sahip olup, 2019 yılında en yüksek rakama ulaşmıştır (Tablo 3).

Tablo 3: Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam Dağılımı (%) Ağustos 2018-2019

Sektörler	2018	2019
Tarım	19,4	19,6
Sanayi	19,5	19,5
Hizmetler	54,0	55,4

Kaynak: TÜİK

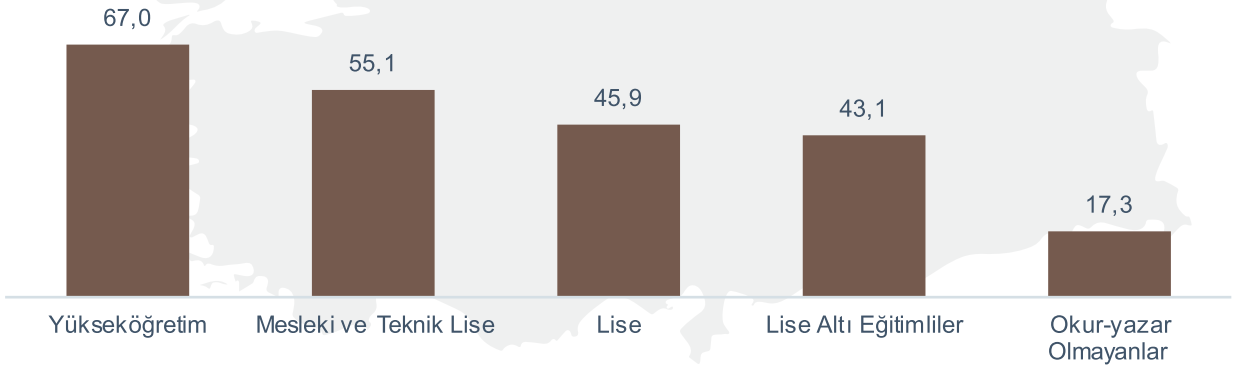
b. Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı

Daha önce de belirtildiği üzere, ülkemizde işgücü piyasasında öğrenim seviyesi ile istihdam oranları paralel seyretmektedir. Grafik 5'te belirttiği üzere 2019 Ağustos ayı dönemi itibarıyla Yükseköğretim mezunları %67,0 ile ilk sırada iken, okuma yazma bilmeyenlerdeki istihdam oranı en düşük oran olup %17,3 seviyesinde gerçekleşmiştir.

c. İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler

Verilere göre, her iki yılda da ücretli veya yevmiyeli çalışanlar diğer istihdam edilenlere göre en yüksek sayı ve orana sahiptir. Ancak, 2019 yılında, 2018 yılına göre sayı 512 bin kişi azalmıştır (Tablo 4).

Grafik 5: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı (%) Ağustos 2019



Kaynak: TÜİK

Tablo 4: İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler, Ağustos

İşteki durum	2018		2019	
	Sayı (bin kişi)	Oran (%)	Sayı (bin kişi)	Oran (%)
Ücretli veya Yevmiyeli	19.827	67,6	19.315	67,7
İşveren	1.294	4,4	1.260	4,4
Kendi Hesabına Çalışan	4.882	16,7	4.707	16,5
Ücretsiz Aile İşçisi	3.315	11,3	3.247	11,4

Kaynak: TÜİK

d. Kayıt Dışı İstihdam

Ülkemizde, 2019 yılı Ağustos ayı itibarıyla yaklaşık 10 milyon 299 bin kişi kayıt dışı çalışmaktadır. Bu sayının düşürülmesi önem taşımaktadır. TÜİK 2019 yılı Ağustos dönemine ait verilerde 2016 yılı ile 2019 yılları arasındaki dönem karşılaştırılmış olup, aşağıdaki tabloda yıllar içindeki kayıt dışı istihdamdaki değişim belirtilmiştir.

Tablo 5'te de görüldüğü üzere, kayıtlı istihdamın oranında dikkate değer bir artış sağlanmıştır.

TÜİK 2019 yılı Ağustos dönemine ait verilerde, cinsiyete göre kayıt dışı istihdam verilerinde kadınlar dezavantajlı konumda olup %44,9 seviyesinde iken, erkeklerde ise bu seviye %32,0 düzeyinde seyretmektedir. Ulusal İstihdam Stratejisi'nde tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranının, 2023 yılında %15'in altına indirilmesi hedefler arasındadır.

Ülkemizde işgücü piyasası ve istihdam artışı açısından üstesinden gelinmesi gereken bazı noktalar bulunmaktadır.

4. İşsizlik

İşsizlik ülkemizin işgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri olmaya devam etmektedir. Ülkemizin nüfusunun giderek artması, kadınların işgücü piyasasında yeterince yer almaması, genç işsizliğinin yaygın olması, kayıt dışı istihdamın yıllar içinde azaldığı görülse de hâlâ yeterli seviyeye düşmemesi işsizliği hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkileyen başlıca faktörlerdir. Bunların yanı sıra yeterli ve yeni işlerin yaratılmaması, işgücünün nitelik ve beceri eksikliği, arz-talep uyumsuzluğu gibi yapısal sorunlar işsizliği pekiştirmektedir. Son yıllarda bahse konu yapısal sorunlar için mikro ve makro düzeyde önlemler alınmaya başlanmış, bu önlemlerin çözüm odaklı ve sürdürülebilir olması hedeflenmiştir. İstihdamı korumak ve artırmak amacıyla işverenlere yönelik düzenlenen teşvikler

Tablo 5: İstihdamda Kayıtlılık Durumu (%) Ağustos

Yıl	2016	2017	2018	2019
Kayıtlı	65,4	64,9	66,0	63,9
Kayıt Dışı İstihdam	34,6	35,1	34,0	36,1

Kaynak: TÜİK

ile İŞKUR tarafından yürütülen aktif istihdam programları işsizliğe yönelik uygulanan önemli iki çözüm aracıdır. Bu kapsamda, Yeni Ekonomik Program'da 2019 yılı sonu itibarıyla işsizlik oranının %12,9; 2020 yıl sonu itibarıyla %11,8 ve 2021 yılında ise %10,6 seviyesine düşmesi hedeflenmektedir.

a. İşsizlik Verileri

Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşsizlik

İşgücü piyasasının ana göstergelerinden biri olan işsizlik verilerine göre, kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı olduğu görülmüştür. Verilere göre 20-24 yaş arasındaki hem kadın hem de erkeklerin en yüksek işsizlik oranlarına sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 6).

Genç İşsizliği

Verilere göre, 2018-2019 yılları arasındaki kıyaslamaya göre 2019 yılında genç işsizliği %27,4 ile bir önceki yıla göre 6,6 puan artış göstermiştir. İşgücü piyasası kapsamında alınan tedbirlere rağmen genç işsizliğinin son 3 yılda 7,5 puan artması eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Grafik 6).

Eğitim Durumuna Göre İşsizlik

2019 Ağustos verilerine bakıldığında, 2018 ile 2019 yılları arasında işsizlik, her eğitim seviyesinde artış göstermiştir (Tablo 7).

İş Arama Sürelerine Göre İşsizler

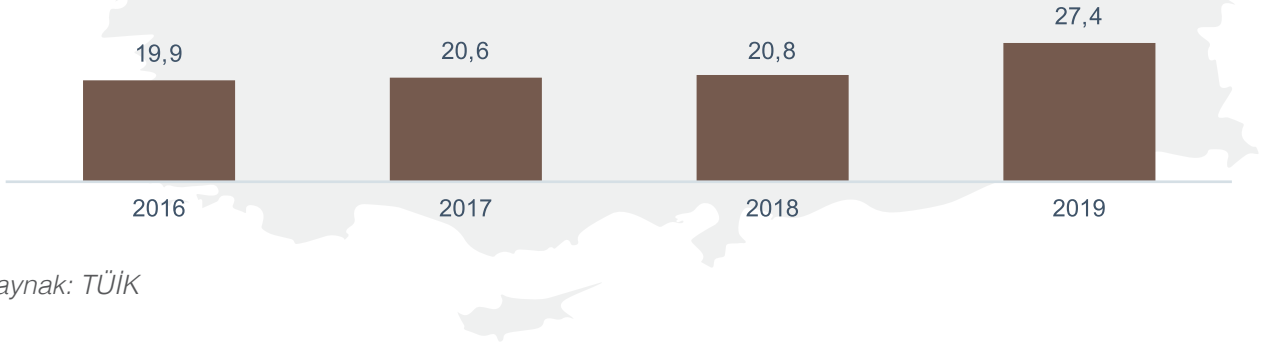
Ülkemizde bir yıl ve daha uzun süre işsiz kalanlar "uzun süreli işsiz" olarak tanımlanmaktadır (Grafik 7).

Tablo 6: Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı (%) Ağustos 2019

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
Kadın	26,9	38,3	21,8	17	13,4	14,5	11,7	10,5	8,8
Erkek	20,5	25,2	15,1	10,7	9,2	9,2	9	10,5	8,8

Kaynak: TÜİK

Grafik 6: Yıllara Göre Genç İşsizlik Oranı (15-24 yaş) (%) Ağustos



Kaynak: TÜİK

b. İşsizlik Ödeneği

İŞKUR'un 2019 yılında yayımladığı 10.Genel Kurul Çalışma Raporu verilerine göre, Mart 2002 ile Eylül 2019 tarihleri arasında toplam 7 milyon 455 bin kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Haziran 2000 yılında kesilmeye başlanan işsizlik sigorta priminden sonra ilk kez Mart 2002 yılında ilk işsizlik ödeneği ödenmiştir. 2002 yılından bu yana İŞKUR, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılan tanım kapsamında; çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına karşın kendi istek ve kusuru olmadan işini kaybedenlerin uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren ve zorunlu sigorta kolu olarak tanımlanan işsizlik ödeneği aracılığıyla 29 milyar 308 milyon TL ödeme yapmıştır.

5. Özel Politika Gerektiren Gruplar

a. Kadın İstihdamında Mevcut Durum

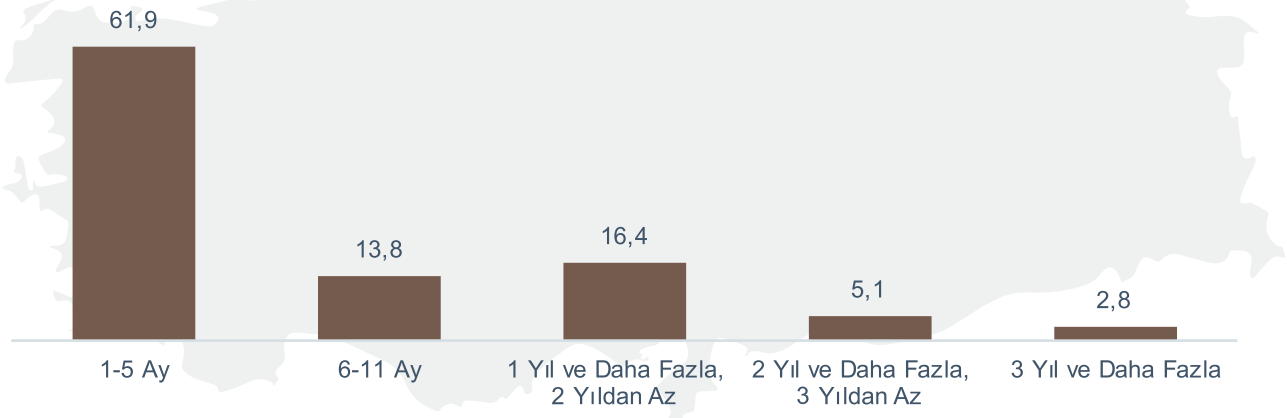
Günümüzde, kişi başına gelirin, refah seviyesinin, eğitim düzeyinin yüksek olduğu ülkelerin tümünün, kadınların ekonomik ve sosyal yaşama etkin bireyler olarak katıldığı ülkeler olması tesadüf değildir. Ülkemizin gelişmiş ülkeler ligine çıkabilmesi izlenecek kamu politikalarına bağlı olduğu kadar, kadının aile hayatı ve sosyal, ekonomik ve siyasi

Tablo 7: Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%) Ağustos 2018-2019

Yıllar	Okuryazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki Eğitim	Yükseköğretim
2018	6,5	9,7	12,4	11,7	14,0
2019	7,6	13,0	16,3	15,6	15,2

Kaynak: TÜİK

Grafik 7: İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (%) Ağustos 2019



Kaynak: TÜİK

Kadınların, işgücüne ve istihdama katılımları yetersizdir.

alandaki rolüne ilişkin toplumsal zihniyetin kadın-erkek eşitliği yönünde geliştirilmesine de bağlıdır. Kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımları konusundaki en önemli gösterge, kadınların ne oranda istihdama katıldığıdır. Demografik yapıdaki değişim ve bağımlılık oranlarındaki artış, kadınların çalışma yaşamındaki ağırlığının artırılmasını gerektirmektedir. Kadın istihdamının, nicelik ve nitelik yönünden geliştirilmesi, bölgesel gelişme farklılıklarının azaltılması bakımından da önem taşımaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) "Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu 2018" verilerine göre Türkiye, "ekonomiye ve işgücüne katılım" alanında 149 ülke arasında 130'uncu sırada yer almıştır. Ülkemiz, kadınların "eğitime erişim" sıralamasında da 106'ncıdır. Rapora göre Türkiye, kadınların sağlığa erişiminde 67'nci sırada iken, siyasi hayatta temsilde ise 113'üncü sırada yer almıştır. Bu durum, kadınların eğitime ve çalışma hayatına katılımının yetersiz olduğunu, mevcut istihdama bakıldığında belirli meslek gruplarına sıkıştığını ya da diğer alanlarda "cam tavan" ile karşılaştıklarını göstermektedir.

TÜİK'in 2019 yılı Ağustos işgücü istatistikleri, Ülkemizde kadınların dezavantajlı durumunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Kadınların, işgücüne ve istihdama katılımları yetersizdir. Bu veriler uyarınca; bir önceki yılın aynı dönemi için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,9 puanlık azalış ile %73,2; kadınlarda ise 0,1 puanlık artış ile %35 olarak gerçekleşmiştir. Ağustos 2018 döneminde %15,1 olarak gerçekleşen kadın işsizliği oranının, Ağustos 2019 yılında 2,5 puanlık fark ile %17,6'ya yükseldiği görülmektedir.

Önerilerimiz

- 2014-2023 yıllarını kapsayan "Ulusal İstihdam Stratejisi" kapsamında özel politika gerektiren gruplar altında yer alan genç ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler, ilgili tarafların iş birliği ile uygulanmalıdır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği; kalkınma, istihdam, eğitim, sosyal güvenlik, sağlık gibi temel ekonomik ve sosyal politikaların ana ilkelerinden biri olmalıdır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalığı artıracak politikalar üretilmeli ve STK'ların iş birliği ile, yoğun bir bilinçlendirme kampanyası yürütülmelidir.
- Kadın istihdamını geliştirmeye yönelik politikalar bölgesel ve sosyo-kültürel farklılıklar göz önünde bulundurularak oluşturulmalıdır.
- Kadın istihdamına yönelik teşvikler çeşitlendirilmelidir.
- Kadınlara yönelik eğitim programlarında geleneksel meslek alanlarının dışına çıkılarak,

yeni gelişen meslek alanlarına yer verilmeli ve kadınlara işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayan niteliklerin kazandırılmasına özen gösterilmelidir.

- Bakım hizmetleri esas olarak devletin sorumluluğunda olmalı, bu hizmetlerin sunumunda kamu kaynakları kullanılmalı, sadece kadınların ve işverenlerin yükümlülüğü olmaktan çıkarılmalıdır. Kadınların aktif işgücü programlarına ve eğitime erişimi ile işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırmak için çocuk, hasta, yaşlı ve engellilerin bakımına yönelik merkezlerin sayısı artırılmalı, erişim şartları kolaylaştırılmalı ve merkezlerin kaliteli hizmet vermeleri sağlanmalıdır. Ayrıca, erken çocukluk dönemi, gerekli yasal düzenleme yapılarak zorunlu eğitim kapsamına alınmalı ve bu hizmet kamu tarafından ücretsiz olarak sunulmalıdır. Özel sektör işletmelerinin gönüllü olarak kuracakları merkezler ise devlet tarafından vergi, prim desteği, ücretsiz arsa tahsisi gibi araçlarla teşvik edilmelidir.
- İstihdam imkânlarının geliştirilmesi, özellikle kadınların, gençlerin, engellilerin iş ve yaşamın uyumlaştırılmasına yönelik taleplerinin karşılanması için güvenceli esnek çalışma modelleri uygulanmalıdır.
- Çalışma mevzuatında kadınları koruma amacıyla yapılacak düzenlemeler, kadının işgücü piyasasından dışlanması ile sonuçlanmamalıdır.
- Kadın işçilerin doğum sonrası kullandığı günlük süt izninin, kadın işçinin isteği halinde toplu olarak kullanılmasına imkân sağlanmalıdır.
- Doğum yapan kadın işçilerin doğuma bağlı ücretsiz izin sürelerinin artırılması, bu izinlerin belli koşullarda babaya ve evlat edinenlere tanınmış olması, ayrıca çocuk mecburi ilköğretim çağına gelene kadar geçecek süre içinde ebeveynlerden birine kısmi süreli çalışma imkânı getirilmesine yönelik düzenleme, işyerlerinde uyum sorunlarına yol açmış ve özellikle kadın istihdamındaki artışı yavaşlatmıştır. Düzenlemenin bütüncül olarak gözden geçirilmesi ve daha makul sürelerin belirlenmesi gerekmektedir.
- Eğitimde fırsat eşitliği desteklenmelidir. Genel olarak kadınların mesleki nitelikleri geliştirilmeli ve hayat boyu öğrenme imkânları artırılmalıdır.
- Kadın girişimciliği eğitim, danışmanlık ve finansal açıdan güçlü kurumsal mekanizmalarla desteklenmelidir.
- Kadınlara yönelik sosyal yardımların, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını engellemesinin önüne geçilmelidir.

Gençler iş bulmakta zorlanmaktadır.

b. Genç İstihdamında Mevcut Durum

Ülkemizde 15-24 yaş grubu gençler, nüfusun geri kalan kesimine göre çok daha ciddi bir istihdam ve işsizlik sorunu yaşamaktadır. TÜİK 2019 yılı Ağustos ayı işgücü istatistiklerine göre, Ülkemizde 15-24 yaş grubu gençlerde işsizlik %27,4 iken bir önceki yılın aynı dönemi için bu rakam %20,8'dir. Öte yandan, ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı 2018 yılı Ağustos ayında %28,6 iken bu oranın 2019 yılı Ağustos ayında %30,1 olduğu belirtilmiştir.

Gençler iş bulmakta zorlanmaktadır

TÜİK 2019 yılı Ağustos verilerine göre, genç nüfustaki cinsiyet dağılımında işsizlik oranlarına bakıldığında erkelerde %23,4 iken kadınlarda %34,6 olduğu görülmektedir.

Önerilerimiz

- Gençlerin eğitim sisteminden, işgücü piyasası için gerekli beceriler ve nitelikler kazanarak ayrılmaları sağlanmalıdır.
- İlk kez işe girecek genç işçilerin belirli süreli iş sözleşmeleri ile yahut uzatılmış deneme süreli sözleşmeler ile çalışabilmesine imkân sağlanmalıdır.
- Beceri düzeyi düşük gençlere ve eğitim sistemi dışına çıkma riski olanlara ulaşılmasına yönelik tedbirler geliştirilmelidir.
- Mesleki ve teknik eğitim programları, kalitenin artırılması amacıyla gözden geçirilmeli; bu programların bilişsel, sosyal ve duygusal becerileri geliştirmesi sağlanmalıdır.
- Kariyer danışmanlığı hizmetleri, tüm eğitim düzeylerinde geliştirilmeli ve işgücü piyasasından elde edilen bilgilerin değerlendirilmesine dayandırılmalıdır.
- Gençlerin iş hayatına geçişini kolaylaştıracak aktif istihdam politikaları, ihtiyaç ve beklentilere göre tasarlanmalıdır.
- Yüksek kalitede girişimcilik eğitimi, eğitimin tüm kademelerine entegre edilmelidir.

6. İşgücü Piyasasındaki Sorunlar

a. Yatırım Ortamının Elverişsizliği

Doing Business 2019 Raporu'nda, Mayıs 2017 – Mayıs 2018 döneminde seçilmiş ülkelerde iş yapma reformları verilmiştir. Rapora göre Türkiye, iş yapma kolaylığı açısından 190 ülke arasında 43'ncü sırada yer almaktadır.

Bununla birlikte iş yapmanın en kolay olduğu ülkeler sırasıyla; Yeni Zelanda, Singapur ve Danimarka iken, Birleşik Arap Emirlikleri 11'nci, Makedonya 10'uncu, Kazakistan 28'inci ve Ruanda 29'uncu sırada Türkiye'nin üzerinde bulunmaktadır. Öte yandan, Polonya 33'üncü, Portekiz 34'üncü ve Çekya 35'inci sırada yer alırken, Romanya ise

52'inci sırada yer almaktadır.

b. İstihdam Vergilerinin Ağırlığı

OECD verilerine göre Ülkemiz, istihdam vergilerinin ağırlığı bakımından 2018 yılında OECD ülkeleri arasında 8'nci sırada yer almaktadır. Buna göre evli, iki çocuklu ve ortalama ücret alan bir çalışan esas alındığında; Türkiye'de ortalama işçilik maliyetinin %37,21'inin istihdam vergilerine ayrıldığı görülmektedir. OECD ülkeleri ortalaması %26,56 iken, Yeni Zelanda'da bu oranın %1,91 olduğu dikkat çekmektedir.

c. Ağır Kıdem Tazminatı Yükü

Dünyadaki kıdem tazminatı uygulamalarına baktığımızda, birçok gelişmiş ülkede yasal kıdem tazminatı zorunluluğunun olmadığı, bununla birlikte uygulanan ülkeler arasında Türkiye'deki kıdem tazminatı yükünün diğer ülkelere kıyasla oldukça yüksek seviyelerde olduğu dikkat çekmektedir. ILO ve Eurostat verilerine göre kıdem tazminatına hak kazanma süresi Hollanda ve İngiltere'de 2'şer yıl, Macaristan'da ise 3 yıl iken ülkemizde 1 yıldır.

d. Güvenceli Esnek Çalışma Modellerinin Yaygınlaşmaması

Ülkemiz, küresel rekabet şartlarına ve işletmelerin ekonomide meydana gelen dalgalanmalara uyum sağlanabilmesi, yeni istihdam imkânlarının geliştirilmesi ve çalışanların değişen ihtiyaçlarına uygun olarak iş ve aile yaşamları arasında denge kurulabilmesi bakımından önem taşıyan güvenceli esnek çalışma modellerinden yeterince yararlanamamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunumuzun, belirli süreli iş sözleşmeleri, alt işveren ilişkisinin kurulması, telafi çalışması ve denkleştirme süresine ilişkin hükümleri, uygulamayı sınırlayıcı ve engelleyici nitelikte düzenlenmiştir.

e. İşletmeler Üzerindeki Ekonomik ve Sosyal Yüklerin Fazlalığı

İşletmeler üzerindeki engelli, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, avukat, çevre görevlisi, mühendis istihdam etme, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma, kreş açma gibi işçi çalıştırmaya bağlı çok sayıdaki yükümlülük, işgücü maliyetini artırarak, istihdamı doğrudan sınırlayıcı etki yapmakta ve kayıt dışılığı artırmaktadır.

f. Eğitim - İstihdam Bağlantısının Zayıflığı

Ülkemizde yapısal işsizliğin yüksek olmasının temel nedenlerinden biri de işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü ve iş arayanların niteliğinin, işgücü piyasasının talepleriyle uyuşmamasıdır. Bu durum, üretimde verimlilik ve kaliteyi düşürürken, rekabet gücünü olumsuz etkileyerek işsizliği artırmakta ve refahın yaygınlaşmasını önlemektedir.

Bununla birlikte, TÜİK 2019 yılı Ağustos ayı verilerine göre genç nüfusta; 15-24 yaş grubunda; Türkiye'de işsizlik oranı %27,4; 2018 yılı OECD ortalaması ise %11,0 15-24 yaş grubunda; Türkiye'de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların (NEET) oranı %30,1'dir. Etkin eğitim ve istihdam politikalarıyla genç nüfusumuzu büyük bir potansiyele dönüştürme ihtiyacı ortadadır.

Önerilerimiz

- Kadınların ve gençlerin işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırılmalıdır.
- İstihdam vergileri (ücretten alınan vergiler ile işçi ve işveren sosyal güvenlik primleri) azaltılmalı, işletmeler üzerindeki diğer mali, hukuki ve idari yükler hafifletilmeli ve kayıt dışılığa itici nitelikteki unsurlar giderilmelidir.
- Eğitim-istihdam ilişkisi güçlendirilmeli, işgücünün niteliği ve becerileri artırılmalıdır.
- İşgücü piyasasını düzenleyici nitelikteki kuralların katılığı giderilmeli, yatırım ortamı elverişli hale getirilmeli ve ilgili aktörlerin işgücü piyasasını doğrudan etkileyen sosyo-kültürel ve teknolojik değişimlere daha hızlı cevap verebilecek nitelikler geliştirmesi gerekmektedir.
- İşletmeleri istihdama teşvik edecek şartların sağlanarak, iş yaratma kapasitesi desteklenmelidir.
- Büyüme stratejisinin temelini, sanayinin gelişimi ve teknolojik dönüşüm oluşturmalıdır. Bu açıdan rekabet gücü, verimlilik ve istihdam artışına imkân sağlayabilecek dijital dönüşüme hızlıca uyum sağlanmalı ve yüksek teknolojiye dayalı üretim süreçleri desteklenmelidir.
- Ulusal düzeydeki sıkıntıların aşılması için geliştirilen Ulusal İstihdam Stratejisi, Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi gibi çok taraflı çalışmaların koordinasyonu etkinleştirilmeli ve elde edilen veriler ilgili tüm taraflarla paylaşılmalıdır.
- İstihdam üzerindeki vergi ve sigorta prim yükü, asgari geçim indirimi gibi kalemler rekabet gücünü ve istihdam kapasitesini destekler nitelikte gözden geçirilmelidir.

IV. İşgücü Piyasasında Esneklik, Mevcut Durum ve Sorunlar

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu ile, işçi ve işverenin çalışma şartlarını kendi ihtiyaçlarına göre farklı şekilde belirlenmesine imkân tanıyan birçok esneklik düzenlemesi getirmiştir. Ancak Türkiye, esnek çalışma biçimlerinin ekonomiye ve istihdama sağlayabileceği katkıdan yeterince yararlanamamaktadır. Söz konusu düzenlemeler uygulayıcılar tarafından yeterince bilinmemekte ve çoğunlukla da doğru uygulanmamaktadır. Ülkemiz esnek çalışma uygulamalarında AB ve OECD Ülkelerinde İstihdam Esneklik Endeksi 2019 Raporu'nda 41 ülke arasında 36'ncı sırada yer almaktadır (Grafik 8).

İş Kanunu'ndaki esneklik düzenlemeleri, madde içeriklerinin sınırlı olması ve geleneksel konumu nedeniyle güvenceli esneklik amacının önüne geçmektedir.

1. Güvenceli Esnekliğin Yararları

- İşletmelere rekabet gücü kazandırılarak, sürdürülebilir büyümenin sağlanması,

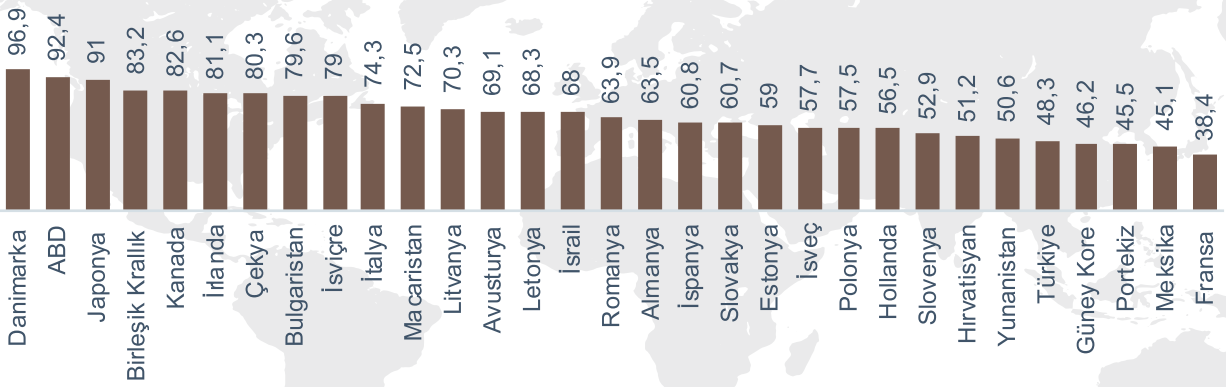
- İşsizlikle mücadele edilmesi ve yeni iş imkânlarının yaratılması,
- Bireylerin işgücü piyasasına girişlerinin yeni beceriler ve iş deneyimi kazanmalarının kolaylaştırılması,
- İş arayanlarla işlerin daha etkin şekilde eşleştirilmesi,
- Dezavantajlı gruplar bakımından istihdam seçeneklerinin geliştirilmesi,
- Kayıt dışı istihdamın var olduğu ekonomilerde kayıtlılığa geçişi teşvik etmesi,
- İş ve yaşam dengesinin iyileştirilmesi,
- Çalışma hayatının kalitesinin artırması,
- Bireylerin bir işten diğerine sorunsuz şekilde geçişlerine imkân tanıması,

Esnek çalışma modelleri, geleneksel çalışma modellerinin yerini alan değil, onları tamamlayan niteliktedir. Bu modeller, verimli işgücüne iş olanağı sunmakta ve özellikle ekonomik kriz zamanlarında işlerin sürekliliğinin sağlanması için işverene gerekli hareket alanı yaratmaktadır.

Önerilerimiz

- İş Kanunu'ndaki esneklik düzenlemeleri, madde içeriklerinin sınırlı olması nedeniyle güvenceli esneklik amacının önüne geçmektedir. Bu hususta İş Kanunu'ndaki esneklik hükümlerine işlerlik kazandırılmalı ve yeni bir perspektifle ele alınmalıdır.
- Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa ve/veya kümülatif süresi 24 ayı geçmemek üzere yapılması ve bu süre içerisinde yinelenmesi halinde objektif kriterlerin aranmamasına imkân tanınmalıdır.
- Deneme süresinin bireysel iş sözleşmeleri ile 3 ay, toplu iş sözleşmeleri ile 12 ay olarak düzenlenmesine imkân tanınmalıdır.

Grafik 8: Esnek Çalışma Endeksi, AB ve OECD Ülkeleri, 2019



Kaynak: The Lithuaninan Free Market Institute

- Denkleştirme süresi 4 aya uzatılmalı ve tarafların anlaşması koşulu kaldırılmalıdır.
- Toplu iş sözleşmeleri ile denkleştirme süresi 6 aya uzatılabilmelidir.
- Telafi çalışması yapılacak süre 2 aydan 6 aya çıkartılmalı, işçi onayı aranmamalı, çalışılmayan cumartesi günlerinde günlük çalışma süresini aşmamak üzere telafi çalışması yaptırılabilmelidir.
- Kısmi süreli çalışmalarda, fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma yasakları kaldırılmalıdır.
- Çağrı üzerine çalışmada asgari yirmi saatlik çalışma süresi gibi uygulamayı zorlaştıran kriterler hafifletilmelidir.
- Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan ödünç iş ilişkisine yönelik kanun ile getirilen konu ve süre sınırlamaları kaldırılmalıdır.

3. BÖLÜM

ASGARİ ÜCRET

3. BÖLÜM: ASGARİ ÜCRET

I. Türkiye ve Dünyada Asgari Ücret Uygulamaları

İşçi-işveren ve kamu kesiminden temsilcilerin oluşturduğu sosyal diyalog temelli faaliyet gösteren Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda işveren kesimini Konfederasyonumuz temsil etmektedir.

Asgari ücretin Ülkemiz çalışma hayatında önemli bir gündem tutmasının nedeni asgari ücretle çalışan oranının yüksekliğidir. Bu nedenle, Konfederasyonumuz temsil çalışmalarında bu odakla hareket etmektedir.

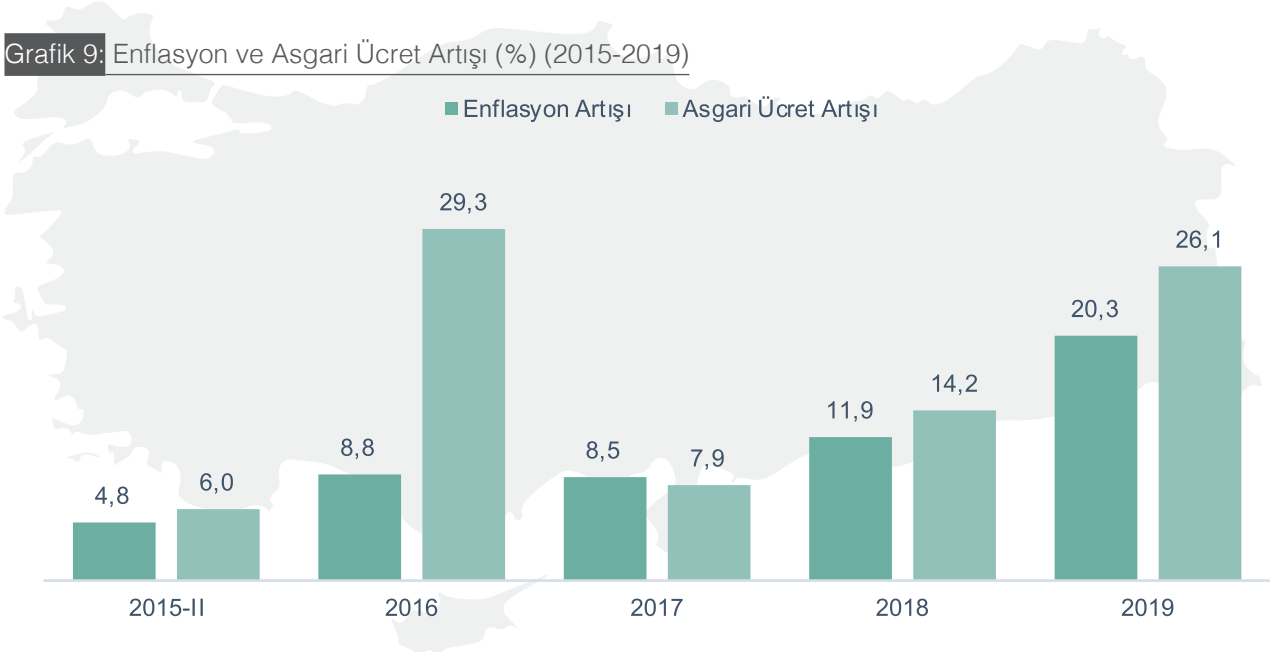
Konfederasyonumuz, her yıl olduğu gibi 2017 yılından itibaren de asgari ücret müzakerelerini aktif ve etkin bir şekilde yürütmüştür. 2020 yılı için belirlenecek asgari ücret çalışmalarında da tüm işverenleri ve Ülkemizin rekabet gücünü düşünerek analizler yapılmakta ve bu bilinçle hareket edilmektedir.

> **Asgari ücrete son 5 sene içerisinde 4 kez enflasyon oranının üzerinde artış yapılmıştır.**

"Ülkemizde, asgari ücrete 2016 yılında %33,1 oranında (2015 yılı 2 dönem ortalamasına göre) yapılan zamdan sonraki süreçte, 2017 yılında %7,9, 2018 yılında %14,2 ve 2019 yılında ise %26,1 oranında zamlar yapılmıştır." Nitekim, asgari ücrete son 5 sene içerisinde 4 kez enflasyon oranının üzerinde artış yapılmıştır (Grafik 9).

Bununla birlikte, Konfederasyonumuzun yoğun çalışma ve talepleri üzerine 2016

Grafik 9: Enflasyon ve Asgari Ücret Artışı (%) (2015-2019)



Kaynak: TCMB

ve 2017 yıllarında tüm yıl boyunca geçerli olan asgari ücret desteği, 2018 yılında da devam etmiş olup, yalnızca yılın ilk dokuz ayı için uygulanmasına karar verilmiştir.

Asgari ücrete enflasyon oranının üzerinde yapılan artışlarla birlikte, işgücü maliyetlerinde oluşan yükü hafifletmek amacıyla, Konfederasyonumuz 2019 yılında desteğin artarak ve 12 ay boyunca devam etmesini talep etmiştir. Talebimiz doğrultusunda, desteğin 12 ay boyunca uygulanmasına, fakat, 500 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 101-TL, 500 altında çalışanı bulunan işyerlerinde ise 150-TL olarak uygulanmasına karar verilmiştir. Bu karar, ülke genelinde yaklaşık 2 milyon kişiye istihdam sağlayan büyük işletmeleri olumsuz etkilemiştir.

Bu nedenle, 2020 yılı asgari ücret tespitinde istihdama önemli katkısı bulunan büyük ölçekli işletmelerimizin bu destekten yararlanma miktarlarının artırılması için Konfederasyonumuzca çalışılmaya devam edilmektedir.

II. Dünyada Asgari Ücret Uygulamaları

Çalışma hayatının en önemli unsurlarından biri olan asgari ücretin dünyada standart bir uygulaması bulunmayıp, ülkeler özelinde belirlenen bir ücret türüdür.

Belçika, Fransa, İngiltere, Polonya, Almanya gibi ülkelerde yasa ile belirlenen asgari ücret; Finlandiya, Danimarka, İtalya, Avusturya gibi ülkelerde ise toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir.

2009-2019 yılları arasında Ülkemizde toplam enflasyon değişimi %153,19 olarak gerçekleşmişken; aynı dönemde asgari ücret artışı %284,14 olmuştur. Aynı dönem için asgari ücret artış oranı Sırbistan'da %76,37, Çekya'da %66,88, İspanya'da %44,23 olarak gerçekleşmiştir.

Ayrıca, asgari ücret miktarı Fransa, Belçika ve İngiltere'de yaşa göre değişirken, Çekya, Letonya, Polonya, Slovenya ve Portekiz'de yaşa bakılmaksızın tüm işçileri kapsamaktadır.

Bunun yanı sıra, ABD'de hem federal hem eyalet düzeyinde asgari ücret uygulaması bulunurken, Çin'de özerk bölge, il ve belediyelere göre çeşitli uygulamalar bulunmaktadır.

28 Avrupa Birliği üyesi ülkenin 6'sında asgari ücret uygulaması bulunmamaktadır.

Asgari ücrete yönelik uygulama farklılıklarının yanı sıra, asgari ücret düzeyleri ve artış oranları da farklılık göstermektedir.

Tüm AB üyesi ülkelerde (Yunanistan hariç) asgari ücret son 10 yılda artış göstermiştir. Fakat rekabet içinde olduğumuz ülkelere kıyasla, son 10 yıldaki en yüksek asgari ücret artışı Ülkemizde gerçekleşmiştir. 2009-2019 yılları arasında Ülkemizde toplam enflasyon değişimi

Asgari ücret desteği artarak ve sürekli devam etmeli, bununla birlikte destek, çalışan sayısından bağımsız olarak belirlenmelidir.

%153,19 olarak gerçekleşmişken; aynı dönemde asgari ücret artışı %284,14 olmuştur. Aynı dönem için asgari ücret artış oranı Sırbistan'da %76,37, Çekya'da %66,88, İspanya'da %44,23 olarak gerçekleşmiştir. Yunanistan'da ise asgari ücret düşüş göstermiştir (Grafik 10).

Eurostat'ın Temmuz 2019 istatistiklerine göre, Türkiye'de asgari ücret, satın alma gücü paritesine göre Avrupa'daki 16 ülkeden daha yüksek seviyededir. Hatta bu seviye rekabet içerisinde bulunduğumuz ülkeler arasında da en yüksek konumdadır (Grafik 11).

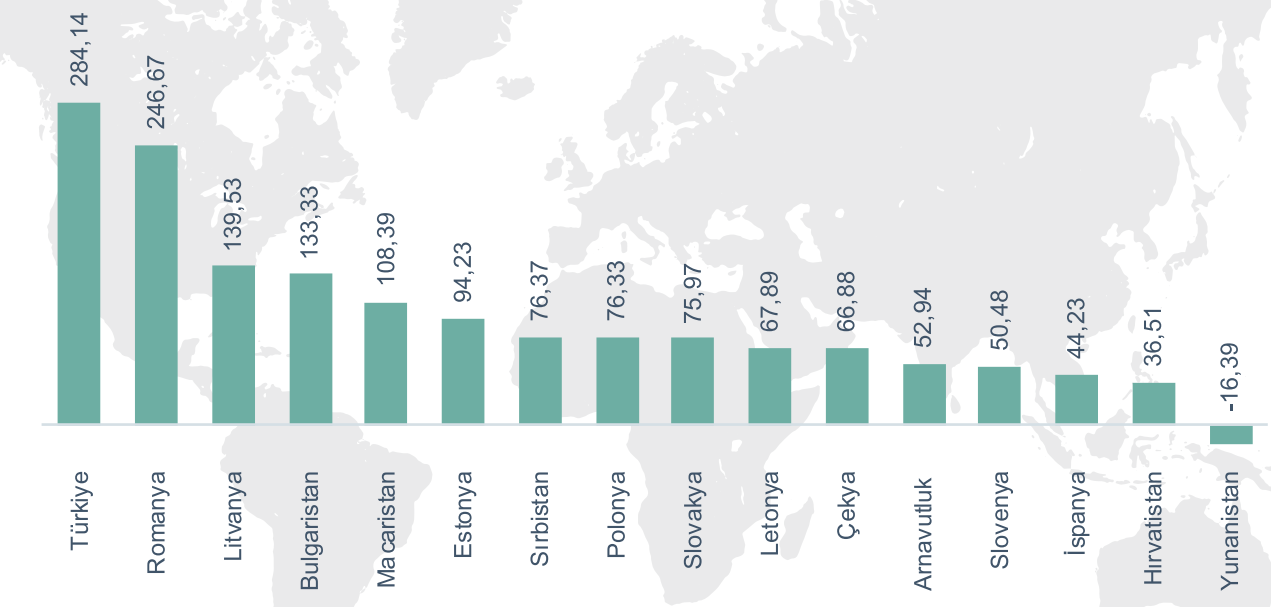
Ülkemizde 2018 yılında asgari ücretin kişi başı GSYH'ye oranı %54 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran birçok Avrupa ülkesiyle kıyaslandığında yüksek düzeydedir (Grafik 12).

Bu durum işletmelerin ulusal ve uluslararası rekabet edebilirliklerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca asgari ücretin her yıl artırılması eğilimi ekonominin dinamikleriyle örtüşmemektedir.

Önerilerimiz

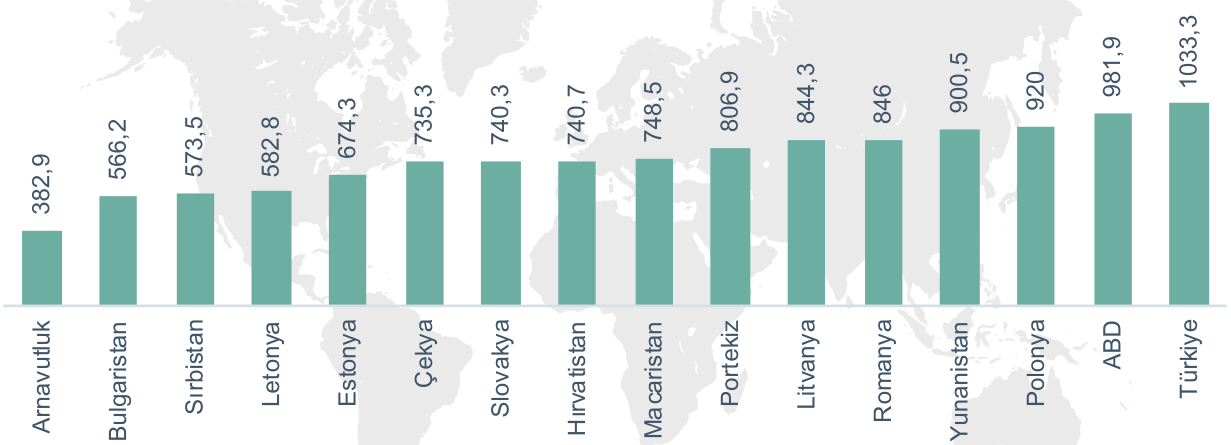
- Asgari ücretin tespitinde tek belirleyici enflasyon oranı olmamalı, işsizlik, verimlilikteki gelişmeler, ekonomik konjonktür ve rekabet gücü gibi diğer önemli bileşenler de dikkate alınmalıdır.

Grafik 10: 2009-2019 Asgari Ücret Artış Oranları (%)



Kaynak: Eurostat

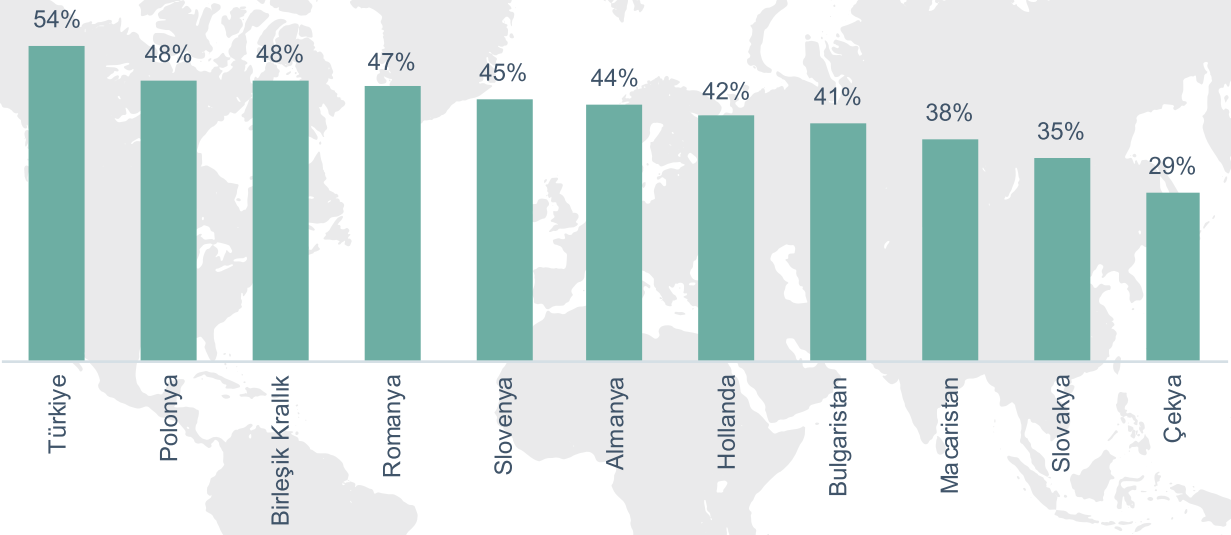
Grafik 11: Satın Alma Gücü Paritesine Göre Asgari Ücret (Euro/Ay) (2019,S2)



Kaynak: Eurostat

Asgari ücret aile geçim ücreti olarak değil, tek bir çalışanın aldığı en alt düzeydeki ücret olarak değerlendirilmelidir.

Grafik 12: Asgari Ücretin Kişi Başı GSYH'ye Oranı (2018)



Kaynak: Eurostat, IMF, Credit Suisse

- Asgari ücret belirlenirken geçmiş değil hedef enflasyon dikkate alınmalıdır.
- Asgari ücret desteği artarak ve sürekli devam etmeli, bununla birlikte destek, çalışan sayısından bağımsız olarak belirlenmelidir.
- Asgari ücret aile geçim ücreti olarak değil, tek bir çalışanın aldığı en alt düzeydeki ücret olarak değerlendirilmelidir.
- Toplu iş sözleşmeli işyerlerinde asgari ücret başta olmak üzere pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Asgari ücret uygulamasında yan ödemelerin ücret kapsamında sayılmaması, toplu iş sözleşmesi uygulayan işyerleri aleyhine haksız rekabet yaratmaktadır. Söz konusu mağduriyetin giderilmesi için mevzuatta yeni düzenlemelere gidilmelidir.
- Ücretlerde vergi dilimleri ve kesinti oranları tekrar gözden geçirilmelidir.

4. BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI

4. BÖLÜM: KIDEM TAZMİNATI

I. Kıdem Tazminatı Tarihçesi

Kıdem tazminatı, Kanun'da belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş akdinin yine Kanun'da sayılan nedenlerden biri ile son bulması halinde işçiye (veya mirasçılarına) kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir miktar paradır.

1. 3008 Sayılı Kanun

Kıdem tazminatı çalışma hayatına ilk kez bu Kanun ile girmiştir. Bu kapsamda, 5 yıldan fazla kıdemi olan işçiye iş akdinin işçi veya işveren tarafından herhangi bir nedenle feshi halinde her bir yıl için 15 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı hakkı tanınmıştır.

2. 5518 Sayılı Kanun

1950 yılında yürürlüğe giren bu Kanun ile, kıdem tazminatından yararlanma hakları daraltılmıştır. Şöyle ki; kıdem tazminatının iş akdinin işveren tarafından süreli feshi veya sağlık nedenleri ve zorunlu hallerde haklı nedenle feshi halinde ödeneceği düzenlenmiştir. Bununla birlikte kıdem tazminatına hak kazanma süresi ise 3 yıla indirilmiştir.

3. 5868 Sayılı Kanun

1952 yılında ise 5868 sayılı Kanun ile münhasıran emeklilik nedeniyle işten ayrılanlara da kıdem tazminatı hakkı tanınmıştır.

4. 931 Sayılı Kanun

1967 yılında yapılan değişiklik ile kıdem yılının hesabında her tam iş yılı yerine, her bir tam yıl (takvim yılı) esas alınmıştır ve 6 aydan fazla olan kıdem süreleri 1 yıla tamamlanmıştır. Diğer taraftan, işçinin ölümü halinde mirasçılarına kıdem tazminatından yararlanma hakkı tanınmıştır.

5. 1475 Sayılı Kanun

1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı Kanun ile kıdem tazminatına esas olan 30 günlük sürenin toplu iş sözleşmeleri ile uzatılabileceği düzenlenmiştir.

6. 1927 Sayılı Kanun

1975 yılında 1475 sayılı Kanun'da değişiklik yapan 1927 sayılı Kanun ile kıdem tazminatı hakkı için gerekli süre 3 yıldan 1 yıla düşürülmüş olup, 15 günlük ücret tutarındaki miktar ise 30 günlük ücret tutarına çıkarılmıştır. 1 yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı esası benimsenmiştir. Ayrıca, 6 aydan fazla süreler yıla tamamlanır ilkesinden vazgeçilmiştir. Diğer yandan, kıdem tazminatı hesaplanmasında tavan uygulaması getirilmiştir.

7. 2869 Sayılı Kanun

1475 sayılı Kanun'da değişiklik yapan 2869 sayılı Kanun ile kadın işçilerin evlendikleri tarihten itibaren 1 yıl içerisinde kendi arzularıyla

iş sözleşmelerini sona erdirmeleri halinde kıdem tazminatına hak kazanacakları ve zamanında ödenmeyen kıdem tazminatı nedeniyle açılacak davada hâkimin ödenmeyen süre için mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedebileceği düzenlenmiştir.

8. 4447 Sayılı Kanun

1475 sayılı Kanun'da değişiklik yapan 4447 sayılı Kanun ile işçilerin 15 yıl ve 3600 gün prim gün sayısını tamamlamaları koşulu ve kendi istekleri ile işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatına hak kazanacakları düzenlenmiştir.

II. Türkiye ve Dünyada Kıdem Tazminatı Uygulamaları

İş sözleşmesinin sona ermesi veya belirli koşulların gerçekleşmesi halinde, çalışana kıdem tazminatı ödenmektedir. Ayrıca sözleşmenin yasada öngörülen şekillerden biri ile sona ermesi durumunda da işveren tarafından çalışana kıdem tazminatı adı altında bir tazminat ödenmektedir.

Kıdem tazminatı uygulamaları, ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir.

Kıdem tazminatı uygulamaları, ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir.

Ülkelerdeki kıdem tazminatı uygulamalarına baktığımızda birçok gelişmiş ülkede yasal kıdem tazminatı zorunluluğunun olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, uygulanan ülkeler arasında ise Türkiye'deki kıdem tazminatı yükünün diğer ülkelere kıyasla oldukça yüksek seviyelerde olduğu dikkat çekmektedir (Tablo 8).

Tablo 8: Dünyada Kıdem Tazminatı Uygulamaları

ÜLKELER	HAK KAZANMA SÜRESİ	KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASI
ABD	Yasal kıdem tazminatı uygulaması yoktur.	Kıdem tazminatı toplu sözleşmelerde veya şirket politika kılavuzlarında düzenlenebilir.
Almanya	6 ay	Her 1 yıllık hizmet süresi için aylık ücretin 0,5'i ödenmektedir. İşçinin davranış veya kapasitesine dayalı bireysel işten çıkarmalar için kıdem tazminatı uygulaması yoktur. Ancak ekonomik nedenlerle işten çıkarmalarda (bireysel veya toplu) işten çıkarma ücreti verilir.
Bulgaristan	Yasal kıdem tazminatı uygulaması yoktur.	İstisnai olarak; En az 5 yıl hizmet süresi olması şartıyla hastalığa bağlı sebeplerle işten çıkarmalarda (2 aylık brüt ücret ödenir), Emekliliğe hak kazanmışsa (10 yıllık hizmet süresi için 2-6 aylık ücret ödenir), Ekonomik nedenlerle bireysel-toplu işten çıkarmalarda 1 aylık ücretinden fazla olmayacak şekilde işten çıkarma ücreti ödenir.

ÜLKELER	HAK KAZANMA SÜRESİ	KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASI
Çekya	Yasal kıdem tazminatı uygulaması yoktur.	İstisnai olarak; İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işini yapmayacak durumda olan çalışanın işten çıkarılması durumunda en az 12 aylık ücreti tutarında tazminat ödenir. Ekonomik nedenlerle bireysel-toplu işten çıkarmalarda işten çıkarma ücreti ödenir.
Hollanda	2 yıl	Her 6 aylık hizmet süresi için aylık ücretin 1/6'sı ödenmektedir. Kıdem tazminatı ödemesi "Geçici Ücret" adı altında yapılmaktadır. 10 yıllık hizmet süresinden sonraki her bir 6 aylık hizmet için aylık ücretin 1/4 'ü eklenir. Yıllık ücret 77.000 EUR'den yüksek olsa dahi kıdem tazminatı hiçbir zaman 77.000 EUR'den veya bir yıllık ücretten daha fazla ödenmez.
İngiltere	2 Yıl	41 yaş üstü çalışanlarda her 1 yıllık hizmet süresi için 1,5 haftalık ücret, 22 yaş ve üstü çalışanlarda her 1 yıllık hizmet süresi için 1 haftalık ücret, 22 yaş altı çalışanlarda her 1 yıllık hizmet süresi için 0,5 haftalık ücret ödenir. Ekonomi dışı faktörlerden kaynaklı işten çıkarmalarda yasal kıdem tazminatı uygulaması yoktur.
Macaristan	3 yıl	3 yıllık hizmet süresi için 1 aylık ücret, 5 yıllık hizmet süresi için 2 aylık ücret, 10 yıllık hizmet süresi için 3 aylık ücret, 15 yıllık hizmet süresi için 4 aylık ücret, 20 yıllık hizmet süresi için 5 aylık ücret ödenir.
Polonya	Süre yoktur.	2 yıldan az hizmet süresi için 1 aylık ücret, 2 ile 8 yıl arası hizmet süresi için 2 aylık ücret, 8 yıldan fazla hizmet süresi için 3 aylık ücret ödenir. Çalışanın kıdem tazminatı alabilmesi için işverenin en az 20 çalışanı olması gerekmektedir.
Romanya	Yasal kıdem tazminatı uygulaması yoktur.	2007-2010 Ulusal Toplu İş Sözleşmesi kapsamında, çalışanla ilgili olmayan sebeplerden dolayı çalışanın işten çıkarılması durumunda, çalışanın en az bir aylık maaşına eşit bir ödeme yapılmaktadır. Ancak, 13 Mayıs 2011 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Diyalog Yasası ile ulusal düzeyde toplu pazarlık kaldırılmıştır. 2010 yılının sonunda, sona eren 2007-2010 Ulusal Toplu İş Sözleşmesi yerine yeni bir Ulusal Toplu İş Sözleşmesi olmamıştır.

ÜLKELER	HAK KAZANMA SÜRESİ	KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASI
Slovakya	2 Yıl	1 ile 5 yıllık hizmet süresi için 1 aylık ücret, 5 ile 10 yıllık hizmet süresi için 2 aylık ücret, 10'dan fazla hizmet süresi için ücretin 1/3 'ü ödenir.
Slovenya	1 Yıl	1 ile 10 yıllık hizmet süresi için aylık ücretin 1/5'i, 10 ile 20 yıllık hizmet süresi için aylık ücretin 1/4 'ü, 20'den fazla hizmet süresi için aylık ücretin 1/3 'ü ödenir.
Türkiye	1 Yıl	Her 1 yıllık hizmet süresi için 30 günlük brüt ücret ödenir.
Yunanistan	1 Yıl	4 yıla kadar olan hizmet süresi için 1 aylık ücret, 10 yıldan fazla hizmet süresi için 12 aylık ücretle sınırlı kalmak kaydıyla, her bir yıl için 1 aylık ücret eklenir. Kıdem tazminatı miktarları beyaz ve mavi yakalı çalışanlar için ayrı olarak belirlenmiştir.

Kaynak:ILO, Dünya Bankası Reforming Severance Pay 2012,OECD

III. Görüş ve Öneriler

1. Görüşlerimiz

a. Giydirilmiş Brüt Ücret

Mevcut düzenlemede kıdem tazminatı giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanarak ödenmektedir. Uygulamada iş sözleşmesi yaygın olarak net ücret üzerinden kararlaştırılmakta ve brüte ilişkin maliyet işverene yüklenmektedir.

Dahası, kıdem tazminatının brüt ücret üzerinden ödenmesi, bu hakkın doğduğu hallerde işvereni bir anda, işçinin hizmetinin gerçek karşılığı olan net ücreti ile orantılı olmayan ödemelerle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu da işletmeler için ciddi bir öngörülemezlik yaratmaktadır.

b. İşten Çıkartma Maliyetleri

Kıdem tazminatı, yürürlükteki mevzuat hükümleri uyarınca iş sözleşmesinin feshine bağlı tek işveren yükümlülüğü değildir. İş sözleşmesinin feshinde ihbar tazminatı ve iş güvencesi hükümlerinin çoğu zaman haksız olarak işçi lehine yorumlanmasından kaynaklanan iş güvencesi tazminatlarını da ödemek zorunda kalan işverenin, maliyetleri daha da artmaktadır.

c. Emeklilik

1999 yılından önce çalışmaya başlayıp da 15 yıl ve 3600 prim gün sayısını dolduran işçi ve 1999 ile 2008 yılları arasında çalışmaya başlayıp da 25 yıl ve 4500 prim gün sayısını dolduran işçi emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini

feshedebilmektedir. İşçi, bu uygulama nedeniyle daha sonra çalışmaya devam edebilmekte, ancak işveren, işçinin gerçek bir fesih iradesi olmamasına karşın feshe bağlı alacaklardan olan kıdem tazminatını ödemek zorunda kalmaktadır.

d. Kadının Evlenmesi

Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshetmesi halinde kıdem tazminatı hakkının doğacağına ilişkin düzenleme kadın işçileri istihdamdan uzaklaştıracak sonuçlar doğuracak niteliktedir. Kaldı ki, bu konuda verilmiş Hukuk Genel Kurulu kararlarında dahi kadın işçinin fesih sonrasında başka işyerinde çalışması makul kabul edilmektedir. Hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirilecek bu durum korunmamalıdır.

e. Muvazzaf Askerlik

1475 sayılı Kanun'da muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatı hakkının doğacağına ilişkin düzenleme 4857 sayılı Kanun'un 31'inci maddesi ile çelişmektedir. Zira 31'inci madde muvazzaf askerliği sona eren işçinin işe dönmek istemesi halinde işveren açısından istihdam zorunluluğu getirmektedir.

Daha yeni tarihli bir düzenleme olan 4857 sayılı Kanun'da yasa koyucu muvazzaf askerliğin tamamlanması halinde istihdamın devamlılığını amaç edinmiş iken eski tarihli 1475 sayılı Kanun ile muvazzaf askerliğin iş sözleşmesini sona erdiren bir fesih gibi değerlendirilmesi ve bu halde kıdem tazminatı hakkının doğacağının düzenlenmesi iki kanun arasında amaç farklılığı yaratmaktadır.

2. Önerilerimiz

a. İş Sözleşmesinin Feshine Bağlı İşveren Maliyetlerinin Azaltılması

Kıdem tazminatı işçiyi feshe karşı koruyan tek müessese değildir. İşsizlik sigortası ve iş güvencesi tazminatları da işçiyi iş sözleşmesinin haksız ya da geçersiz sonlandırılabilmesine karşı koruma amacı güden düzenlemelerdir. Birbirinden bağımsız güvenceler sunan bu düzenlemeler, fesih sonrasında işçiye birden fazla imkân sunarak adeta feshi işçi için bir avantaja dönüştürmüş, hatta feshi özenilir hale getirmiştir. Tüm bu uygulamaların ortak bir amaca hizmet ettikleri göz önünde bulundurularak, feshin işveren üzerindeki bu ağır maliyetinin katlanılabilir ve hakkaniyete uygun bir düzeye indirilmesi gerekmektedir.

b. İşsizlik Sigortası İşveren Payının Düşürülmesi

İşçi ve işveren kesimince olumlu karşılanmayan kıdem tazminatı fonunun gündeme gelmesi halinde; halihazırda yüksek olan işveren maliyetleri daha da artacaktır. Bu kapsamda, işverene sağlanan teşviklerin artırılması önem arz edeceğinden İşsizlik Sigortası Fonu işveren payının %2'den %1'e düşürülmesi faydalı olacaktır.

c. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Süresinin Artırılması

Tarafların çalışma ilişkisinin devamlılığına karar verebilmeleri için 1 yıl kısa bir süredir. Bu süre içinde iş sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatına hükmedilmesi kısa süreli çalışmalar için işvereni maliyet altına sokmaktadır. Bu nedenle kıdem tazminatına hak kazanma süresinin 1 yıldan 3 yıla çıkarılması uygun olacaktır. Kaldı ki, bu durum işçi açısından bir hak kaybı yaratmayacaktır. Zira 3 yıllık çalışması sonrasında iş sözleşmesi sona eren işçi tıpkı şu anda olduğu gibi yine 3 yıllık kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

d. Kıdem Tazminatına Esas Ücret Gününün Düşürülmesi

Tarihsel sürece bakıldığında kıdem tazminatı işsizlik sigortası ve iş güvencesi tazminatlarını da karşılar şekilde düzenlenmiştir. Ancak günümüzde her iki müessese de mevzuatımızda ayrıca düzenlenmiş olup, bunlara ilişkin tazminat ve ödemelere de yine mevzuatta yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemelerle iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak işçi lehine birden fazla hak tesis edilmiştir. Bu durum kıdem tazminatına ilişkin mevcut düzenlemenin işçi açısından zenginleşme aracı olarak kullanılması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle kıdeme esas alınan 30 günlük ücretin 15 güne indirilmesi adaletsizliği giderecektir.

e. Kıdem Tazminatı Tavan Uygulamasının Korunması

Tavan uygulaması işverenlerin ödemekle karşı karşıya kaldıkları kıdem tazminatını öngörülebilir kılmakta ve getirdiği üst sınır nedeniyle kıdem tazminatı maliyetlerini sınırlamaktadır. Bu nedenle tavan uygulamasının korunması işverenleri ekonomik belirsizliğe sürüklememek için önemli bir yöntemdir. Bununla birlikte, kıdem tazminatına esas ücret gününün düşürülmesiyle paralel olarak tavanın da bu oranda düşürülmesi gerekmektedir.

5. BÖLÜM
SOSYAL GÜVENLİK

5. BÖLÜM: SOSYAL GÜVENLİK

I. Genel Görünüm

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre; Ülkemizde sosyal sigorta kapsamının nüfusa oranı 2019 yılı Ağustos ayında %85,2'dir.

Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından önem taşıyan aktif/pasif sigortalı oranının SGK tarafından yayınlanan son verilere göre 2017-2019 yılları arasındaki değişimi Tablo 12'de gösterilmiştir.

Sosyal güvenlik kapsamının genişlemesinde son yıllarda kayıt dışı istihdamla mücadelede sağlanan olumlu gelişmelerin, kurumlar arası veri paylaşımında ve bilgi teknolojilerinden yararlanmada sağlanan olumlu gelişmelerin, sağlık harcamalarında suistimallerin önlenmesine yönelik tedbirlerin, artan denetimlerin ve bu çerçevede yapılan mevzuat düzenlemelerinin önemli etkisi olmuştur.

Bununla birlikte, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşüklüğü, sistemin erken emeklilik, yüksek aylık bağlama oranlarından kaynaklanan yükümlülüklerin devam etmesi gibi geçmişten gelen sorunları, alınan tedbirlere rağmen kayıt dışı istihdamın görece yüksek olması, sağlık harcamalarındaki artışın sürmesi gibi sebeplerle sistem finansman açığı vermeye devam etmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin önemli bir sıkıntısı da sosyal güvenlik mevzuatının, Ülkemizin en kapsamlı ve karmaşık mevzuatlarından biri haline gelmiş olmasıdır. 2006 yılında yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, bugüne kadar Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararları dahil çok sayıda değişiklik yapılmıştır.

TBMM'de kabul edilen neredeyse her kanunda, özellikle de torba kanunlarda sosyal güvenlik sistemine yönelik değişikliklere gidilmesi hukuk güvenliği açısından sorunlara yol açabilmekte, sistemin sigortalılar ve işverenler açısından takibini zorlaştırmakta, aynı zamanda SGK'nın uygulamaya yönelik rehberlik ve bilgilendirme hizmetlerini giderek daha önemli hale getirmektedir.

Tablo 12: SGK 2017-2019 Yılları Sosyal Güvenlik Kapsamı

	2017	2018	2019 (Ağustos)
Toplam Aktif Sigortalı Sayısı (Bin Kişi)	22.280	22.073	21.410
Pasif Sigortalılar (Bin Kişi)	11.419	11.868	12.120
Bağımlılar (Bin Kişi)	35.522	35.097	35.191
Aktif / Pasif Oranı	1,95	1,86	1,77
Sosyal Sigorta Kapsamının Türkiye Nüfusuna Oranı (%)	87,1	85,6	85,2

Kaynak: SGK

II. 11'inci Kalkınma Planı Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Sistemi

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin ilk kalkınma planı olan 11'inci Kalkınma Planı (2019-2023), TBMM tarafından onaylanarak, 23 Temmuz 2019 tarih ve 30840 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Aktüeryal dengenin gözetilmesi suretiyle sosyal güvenlik sisteminin uzun dönemli mali sürdürülebilirliğinin sağlanmasının temel amaç olarak ortaya konduğu 11'inci Kalkınma Planı'nda; bu temel amaç doğrultusunda politika ve tedbirler de belirtilmiştir.

1. Politikalar

11'inci Kalkınma Planı'nda Sosyal Sigorta Sistemine yönelik ortaya konan 6 politika, aşağıda maddeler halinde sıralanmaktadır:

- Sosyal sigorta prim tabanının genişletilmesi, sisteme girişin kolaylaştırılması ve denetimler yoluyla sistemin etkinleştirilmesi,
- Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ücretle daha etkin bir şekilde mücadele edilmesi,
- Prim tahsilatının artırılması,

> ***Toplu iş sözleşmesi uygulayan işyerleri, itibarlı paydaş statüsünde değerlendirilmeli ve özel olarak desteklenmelidir.***

- Sosyal güvenlik sisteminin etkin bir yapıya kavuşturulması,
- Kişilerin emeklilik gelirlerinin artırılmasını teminen kamu emeklilik sistemi dışındaki diğer emeklilik sistemlerine katılımın teşvik edilmesi,
- Tamamlayıcı emeklilik kurumları kapsamının genişletilerek sektör, iş kolu veya meslek esaslı tamamlayıcı emeklilik kurumlarının güçlendirilmesi.

2. Hedefler

11'inci Kalkınma Planı'ndaki politika ve hedefler; genel olarak sosyal güvenlik sisteminin içinde bulunduğu sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik olarak ortaya konmuştur. SGK kayıtlarına göre; 2018 yılında gerçekleşen oranlar ile 2023 yılı için ortaya konan hedefler, aşağıdaki tabloda karşılaştırmalı olarak ortaya konmaktadır (Tablo 13).

Önerilerimiz

- Toplu iş sözleşmesi uygulayan işyerleri, itibarlı paydaş

Tablo 13: Sosyal Güvenlik Sistemine İlişkin 2023 Yılı Hedefleri

	2018	2023
SGK'ya Yapılan Bütçe Transferlerinin GSYH'ye Oranı (%)	4,0	3,2
Dosya Bazında Aktif-Pasif Oranı	1,73	1,90
Toplam Prim Tahsilat Oranı (%)	82,9	88,1
Sosyal Sigorta Kapsamı (%)	85,6	92,0

Kaynak: SGK, 11'inci Kalkınma Planı

Prim oranlarının düşürülmesi asıl beklenti olmakla birlikte primini zamanında ödemiş işverenler için ilave teşvik ve destekler gibi düzenli ödeyeni ödüllendiren bir sistem anlayışına geçilmelidir.

statüsünde değerlendirilmeli ve özel olarak desteklenmelidir.

- Toplu iş sözleşmesi uygulayan işyerleri, her türlü asgari işçilik uygulamasının dışında tutulmalı ve bu işyerlerinde denetimler şikâyet halleri ile sınırlandırılmalıdır.
- Teşviklerin etkisini artıracak düzenlemeler yapılmalı ve teşvik uygulamaları sadeleştirilmelidir.
- Toplu iş sözleşmesi uygulayan işyerlerine yönelik özel sosyal güvenlik prim teşvikleri getirilmeli, genel teşvik uygulamalarında bu işyerlerine daha yüksek oranlarda teşvik sağlanmalı ve vergi mevzuatında da özel teşvik mekanizmaları geliştirilmelidir.
- Bilhassa toplu iş sözleşmeli işyerleri Meslek Adı ve Kodu Uygulaması'nın kapsamı dışında bırakılmalı ve işyerlerinde uygulanan ücret seviyelerini otomatik olarak değiştirerek, iş sözleşmeleriyle ücretlerin serbestçe belirlenmesi ilkesini ortadan kaldıracak sonuçlar yaratılmamalıdır.
- Prim oranlarının düşürülmesi asıl beklenti olmakla birlikte primini zamanında ödemiş işverenler için ilave teşvik ve destekler gibi düzenli ödeyeni ödüllendiren bir sistem anlayışına geçilmelidir.
- Sosyal güvenlik mevzuatının alt işverenlere yönelik düzenlemeleri gözden geçirilmelidir.
- Yersiz alınan sağlık raporlarının suistimalini engelleyecek önlemler geliştirilmelidir.
- SGK rücu davalarında yaşanan sorunlar giderilmelidir.
- Sosyal yardımlar sisteminden sosyal güvenlik sistemine geçiş imkânları çeşitlendirilmeli ve güçlendirilmelidir.
- İşveren prim yükümlüklerinin kapsamı daraltılmalıdır.
- Sosyal güvenlik büyük mükellefler merkezleri oluşturulmalı ve belli sayının üstünde istihdamı olan işletmelere özel hizmet sunumu ve danışmalık desteği verilmelidir.
- İdari para cezalarında asgari ücretin esas alınması uygulamasından vazgeçilmeli, son derece yüksek olan cezalar indirilmelidir.
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde Türk Ceza Kanunu'na yapılan atıf ve primlerin re'sen irat kaydedilmesi yönündeki düzenleme değiştirilmelidir.
- Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan prim borçları ve bu borçlara bağlı cezalar başta olmak üzere, tüm sosyal güvenlik borçlarını kapsayacak şekilde "uzlaşma" yolu genişletilmelidir.
- Mevzuat çalışmalarına sosyal tarafların katılımı sağlanmalıdır.

6. BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

6. BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

I. Genel Görünüm

Türkiye iş sağlığı ve güvenliği alanında son yıllarda büyük bir dönüşümden geçmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını piyasalaştıran köklü bir değişimi beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte; mevzuat alanındaki bu değişiklikler, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda önemli bir ilerleme sağlamamıştır.

İşverenler olarak işyeri verimliliğinin, iş sağlığı ve güvenliği düzeyi ile doğru orantılı olduğunun bilincindeyiz. Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması, işyerinde maddi hasar oluşması, üretimin aksaması, verimlilik kaybı gibi tüm paydaşları büyük ölçüde etkileyen sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Çalışma hayatında iş güvenliği ile ilgili kuralların yerine getirilmesi, daha verimli bir çalışma ortamı sağlanması için gereklidir. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulduğunda, sadece birey ve işletme değil aynı zamanda ülke ekonomisi de olumlu etkilenerek toplumsal kalkınma yukarı yönlü ivme kazanacaktır.

Ne var ki, 6331 sayılı Kanun'da iş sağlığı ve güvenliği alanında tamamen işveren sorumlu tutulmaktadır. Bu anlayıştan vazgeçerek kanun ile ikincil mevzuatının bütüncül bir yaklaşımla gözden geçirilmesi, "tepkisel yaklaşım-cezalandırıcı sistem" yerine, güvenlik kültürünü temel alan, "eğitici-katılımcı-sorumlu-koruyucu" bir model ve yaklaşım geliştirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin temelde bir güvenlik kültürü sorunu olduğu dikkate alınmaksızın üretilen çözümler, geçici olmaktan öteye geçememektedir. Kalıcı çözümler elde edebilmek için; güvenlik kültürünü, çalışanlar, işverenler ve tüm topluma yaygınlaştıracak eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerine ağırlık verilmelidir. Güvenlik kültürü, işçi işveren arasında bir çekişme konusu değil, sosyal diyaloğun ortak paydası olmalıdır.

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda tepkisel hareket edilmekte, yaşanan her olayın ardından işveren ve işletmeler aleyhine tepkisel düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemelerin uygulamada ne gibi sonuçlar doğuracağı veya uygulama ile uyumlu olup olmadığı dikkate alınmamaktadır. Tepkisel olarak yürürlüğe konulan cezai tedbirler sorunları çözmemekte, tersine derinleştirmektedir. Bu durum, çok sayıda işçi çalıştıran işyerleri için istihdamı ve kurumsallaşmayı olumsuz etkilemektedir.

II. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Gelişmeler

1. Türkiye'deki Gelişmeler

a. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesi kapsamına giren geçici iş ilişkisinde, geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumlu tutulmaktadır. Ayrıca, geçici bir süreyle çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işverenin, devraldığı çalışanları ve işverenlerini işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği riskleriyle ilgili bilgilendirmesi de gerekmektedir.
- İşverenler, çalışanın, fiilen çalışmaya başlamadan önce, işe başlama eğitimi almasını sağlamalıdır. Bu eğitimler işverence veya işveren tarafından görevlendirilen bilgi sahibi ve deneyimli çalışanlarca verilebilir. İşe başlama eğitimleri, temel eğitimlerin gerçekleştirilmesine kadar geçen sürede çalışanın tehlike ve risklere karşı korunmasını sağlayacak nitelikte olmalı ve uygulamalı olarak verilmelidir. İşe başlama eğitimi her çalışan için en az iki saat olarak düzenlenmiştir. Bu eğitimlerde geçen süreler, temel eğitim sürelerinden sayılmaz.
- Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumlu tutulmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleriyle ilgili asıl işverenin alt işverence bilgilendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, asıl işveren de alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür.
- Uygulamalı eğitim alınan işyerlerinde işverenler, çırak ve stajyerlerin eğitim ve bilgilendirilmelerinden de sorumlu tutulmaktadır. Ancak, işverenin kabul etmesi halinde, çırak ve stajyerlerin eğitimini devam ettirdiği eğitim ve öğretim kurumunda tamamladığı iş sağlığı ve güvenliği dersleri veya kursları da geçerli sayılmaktadır.
- Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verebilecek kurumlar arasına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları, çalışanlara ücretsiz eğitim hizmeti veren ve kamu yararına kuruluş statüsünü haiz eğitim amaçlı kurulmuş vakıflar da eklenmiştir.

b. İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

- Yönetmelik, 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ile işveren veya işveren vekillerini kapsamaktadır.
- Yönetmeliğin kapsamına girecek işyerlerinin tespiti için; çalışan sayısı açısından mevcut yönetmelikte yer alan "ondan az çalışanı bulunan işyeri" ifadesi "elliden az çalışanı bulunan işyeri" olarak değiştirilmiştir.
- Yönetmelik değişikliği gereğince, işveren veya işveren vekillerinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için çalışan başına aylık en az 10 dakika ayırmaları gerektiği düzenlenmiştir.
- İşyerinin tehlike sınıfının değişmesi ve/veya çalışan sayısının 50 ve üzerine çıkması durumlarında, 30 gün içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği hükümleri doğrultusunda görevlendirme yapılması gerekmektedir.

c. Şantiye Şefleri Hakkında Yönetmelik

- Şantiye şefi, inşaat ve tesisat işlerinde yetki belgeli usta çalıştırmak ve belgelerinin bir örneğini şantiye dosyasında bulundurmak zorundadır. Bu kapsamda, Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik Belgeleri, 5.06.1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre ustalık belgesi almış olanlar ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslekî ve teknik eğitim okullarından ve üniversitelerin mesleki ve teknik eğitim veren okul ve bölümlerinden mezun olup, diplomalarında veya ustalık belgelerinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalışanlar yetki belgeli usta olarak kabul edilmektedir.
- Şantiye şefi, görev aldığı yapım işinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemin aldırılması yetkisine sahiptir. Bu yetkinin yapı müteahhidi tarafından kullandırılmaması halinde şantiye şefi sorumlu tutulamaz.
- Şantiye şefi, meydana gelen iş kazalarını 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda öngörüldüğü şekilde ilgili mercilere derhal bildirmek zorundadır.

d. Yapı Müteahhitlerinin Sınıflandırılması ve Kayıtlarının Tutulması Hakkında Yönetmelik

Yapı müteahhidi, 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda öngörülen iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü tedbiri almaktan sorumludur.

e. İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik

Yönetmelik iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında çalışma ortamındaki kişisel maruziyetler ile çalışma ortamına yönelik fiziksel,

kimyasal ve biyolojik etkenlerle ilgili iş hijyeni ölçüm, test ve analizini yapan laboratuvarların yetkilendirilmesine ilişkin usul ve esasları ile işverenin işyeri ortamında çalışanların maruz kaldığı risklerin belirlenmesi için gerekli iş hijyeni ölçüm, test ve analizlerine dair yükümlülükleri düzenlemiştir.

f. Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik

Yönetmelik ile tehlikeli maddeler bulunduran kuruluşlarda büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve muhtemel kazaların insanlara ve çevreye olan zararlarının en aza indirilmesi amacıyla, yüksek seviyede, etkili ve sürekli korumayı sağlamak için alınması gerekli önlemler ile ilgili usul ve esaslar belirlenmektedir.

III. İSG Alanındaki Konfederasyon Faaliyetleri

- İş Sağlığı ve Güvenliğinde Hedef Sıfır Deklarasyonu
- İSG Sanal Gerçeklik Merkezi
- İSG Forum Tiyatro etkinlikleri
- NEBOSH Uluslararası Genel Sertifika Programı eğitimleri
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Çalışma Ortamının İyileştirilmesi Semineri

(Konfederasyonumuzun yukarıdaki faaliyetlerine ilişkin detaylı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.)

Önerilerimiz

- İş sağlığı ve güvenliğinin temelde, toplumsal bir güvenlik kültürü sorunu olduğu dikkate alınmalı, güvenli yaşama kültürünü; çalışanlar, işverenler ve tüm topluma yaygınlaştıracak eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerine ağırlık verilmelidir.
- Mevzuatın karmaşık yapısı dikkate alınarak, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca işletmelerin ihtiyaçlarına cevap verecek, kullanıcı dostu rehberlerin hazırlanması ve işletmelere etkin rehberlik hizmeti sunulması gerekmektedir.
- İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin çalışma süreleri yeniden gözden geçirilmeli ve işyeri hekimlerinin uygulamada daha aktif rol alabilmesi için işyeri hekimliği, tıp fakültelerinde uzmanlık alanı olarak kabul edilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliğinde iyi uygulama örneği oluşturan işyerleri için etkin teşvik mekanizmaları geliştirilmeli ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca her yıl bu işyerlerine ödül verilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında iyi uygulama örneği oluşturan işyerlerine, kayda değer prim indirimleri sağlanmalıdır.
- Çok tehlikeli sınıfta yer alan 10'dan fazla çalışanı bulunan ve 3 yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen

işyerlerinde; çalışanların işsizlik sigortası işveren payının düşürülmesine yönelik teşvik kapsamına, “tehlikeli işyerleri” de eklenmeli ve üç yıllık süre kısaltılmalıdır.

- Güvenli işyerlerini sembolize edecek bir mavi ya da beyaz bayrak uygulaması ile bu işyerlerine manevi motivasyon sağlanmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği maliyetleri; vergi indirimleri ve avantajlı kredi sağlanması gibi yollarla azaltılmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında tamamen işvereni sorumlu tutan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ikincil mevzuat bütüncül bir yaklaşımla gözden geçirilmeli ve “tepkisel yaklaşım-cezalandırıcı sistem” yerine, güvenlik kültürünü temel alan, “eğitici-katılımcı-sorumlu-koruyucu” bir model ve yaklaşım geliştirilmelidir.

7. BÖLÜM

EĞİTİM VE ULUSAL MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİ

7. BÖLÜM: EĞİTİM VE ULUSAL MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİ

I. Türkiye'de Eğitim Sistemi ve Mesleki Eğitim

1. Genel Görünüm

Bir ülkenin ekonomik ve toplumsal kalkınma düzeyini belirleyen en önemli ölçütlerden biri, o ülkenin sahip olduğu insan kaynağının niteliğidir. İnsan kaynağının bilgi toplumunun gerektirdiği beceri ve yetkinliklerle donatılması ise güçlü bir eğitim sistemi ile mümkündür.

İş gücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun nitelikli iş gücünü yetiştirecek, çağa uygun olarak gelişen, teknolojik gelişmeler ışığında yenilenen dinamik ve kaliteli bir eğitim sistemi gereklidir.

Ancak yapılan araştırmalar, Ülkemizdeki temel eğitimde iyileştirilmesi gereken alanlar olduğunu göstermektedir.

OECD'nin, öğrencilerin fen bilimleri, okuma becerileri ve matematik bilgilerini ölçerek eğitimdeki performanslarını değerlendirmek amacıyla gerçekleştirdiği "Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA)" araştırmasına göre, her üç alanda da Türkiye, OECD ortalamalarının gerisinde kalmaktadır.

Ülkemiz, PISA 2015 verilerine göre, matematik performansında 420 puan, fen bilimlerinde 425 puan ve okuma becerilerinde ise 428 puan almıştır. OECD ortalamaları ise matematik performansında 490 puan olup, fen bilimleri ve okuma becerilerinde 493 puandır. Sonuçlar, eğitimde reform ihtiyacımızı ortaya koymaktadır. PISA performansı yüksek olan ülkeler aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 9).

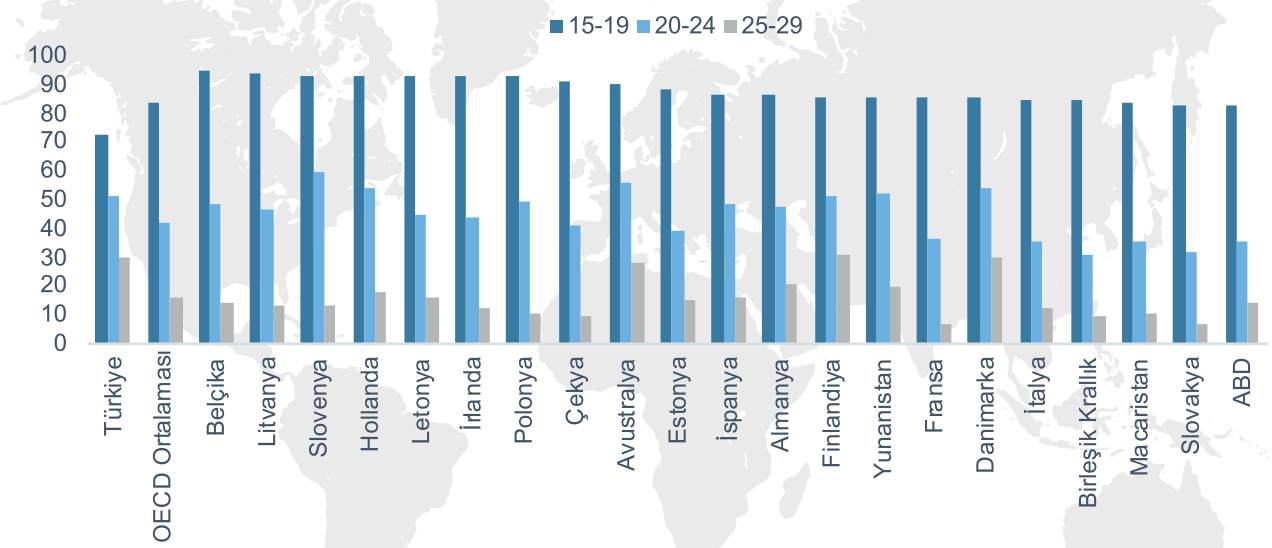
Tablo 9: PISA 2015 Puanları

	MATEMATİK	OKUMA	FEN
Türkiye	420	428	425
OECD -Ortalaması	490	493	493
Singapur	564	535	556
Hong Kong, Çin	548	527	523
Japonya	532	516	538
Kanada	516	527	528
Çin	542	497	532
Finlandiya	511	526	531
Kore	524	517	516
İrlanda	504	521	503

Kaynak: OECD

OECD tarafından yayımlanan "Bir Bakışta Eğitim 2019" raporuna göre; 2017 yılında okullaşma oranları yaş gruplarına göre incelendiğinde, Türkiye'de 15-19 yaş arasındaki bireylerin okullaşma oranının %73 ile OECD ortalamasının (%84) gerisinde kaldığı görülmektedir (Grafik 13). Türkiye'de zorunlu eğitim çağında olan bu yaş grubundaki bireylerin okullaşma oranının bu denli düşük olması, eğitime erişim konusunda ciddi sorunlar olduğunu göstermektedir.

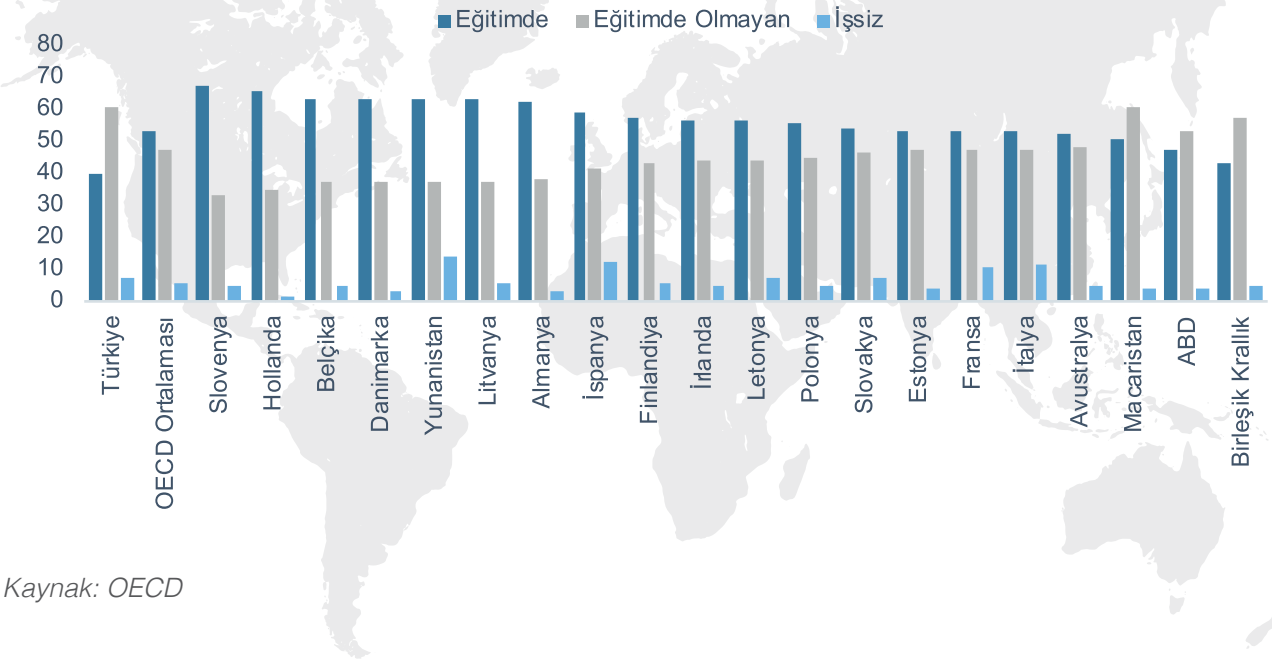
Grafik13: Yaş Gruplarına Göre Okullaşma Oranı % (2017)



Kaynak: OECD

OECD genelinde, genç nüfusun büyük çoğunluğu 18-24 yaş aralığında eğitimden ayrılmaktadır. OECD ortalamasına bakıldığında; 18-24 yaş grubundaki gençlerin %53'ü eğitim sisteminde yer alırken, %47'si yer almamaktadır. Eğitim sisteminde yer almayan gençlerin %5,7'si ise işsizdir. Türkiye'de ise eğitim sisteminde yer alan 18-24 yaş grubunun oranı %40 iken, aynı yaş grubunun %60'ı eğitim sisteminde yer almamaktadır. Türkiye'de eğitimde yer almayan gençlerin

Grafik 14: 18-24 Yaş Grubunda Eğitimde Yer Alanlar/Yer Almayanlar Oranı (%) 2018



Kaynak: OECD

%30'u çalışan durumdayken, %7,6'sı işsizdir. Ülkemiz bu oranlar ile OECD ülkeleri arasında en yüksek sırada yer almaktadır (Grafik 14).

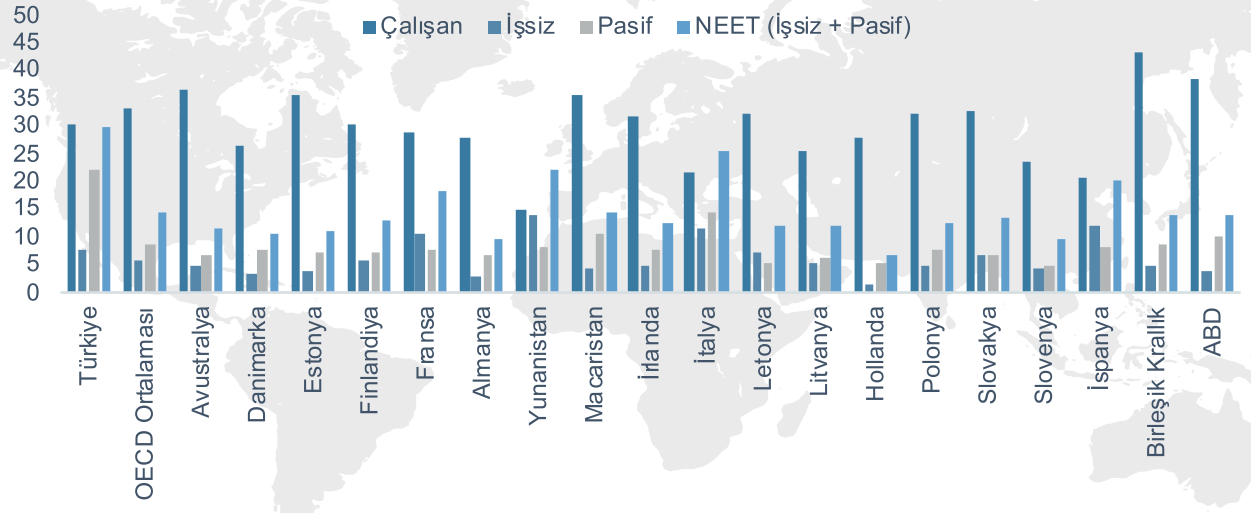
Öte yandan, OECD ülkelerinde ortalama olarak, 18-24 yaş arası gençlerin %14'ü ne istihdam ne de eğitimde (NEET) yer almaktadır.

Bu oranın Türkiye başta olmak üzere, Brezilya, Kolombiya, Kosta Rika, İtalya ve Güney Afrika'da %25'in üzerinde olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye'nin oranı (%29,8), OECD ortalamasının yaklaşık 2 katıdır (Grafik 15). Cinsiyete göre incelendiğinde ise, Türkiye'de kadın NEET oranı %43 iken erkeklerde bu oran %18'dir. Türkiye OECD ülkeleri içerisinde 18-24 yaş aralığında NEET kadın oranının en yüksek olduğu ülkeler arasındadır.

Yetişkinlerin durumuna baktığımızda, Türkiye'de OECD ortalamasına kıyasla 25-34 yaş aralığındaki ortaöğretim mezunu olmayan genç yetişkin oranının yüksekliği dikkat çekmektedir. Aynı rapora göre, birçok OECD ülkesinde 25-34 yaş aralığındaki genç yetişkinlerin büyük çoğunluğu en az ortaöğretim düzeyinde eğitim görmüştür. OECD ortalamasında ortaöğretim mezunu olmayan genç yetişkin oranı %15'tir. Türkiye'de ise bu oran %43 ile OECD ortalamasının oldukça üzerindedir. Cinsiyete göre incelendiğinde; Türkiye'de 25-34 yaş aralığında ortaöğretim mezunu olmayan kadınların oranı %45 iken erkeklerin oranı %40'tır. OECD ortalamasında ise ortaöğretim mezunu olmayan erkeklerin oranı (%17) kadınlardan (%13) daha yüksektir.

Belirtmek gerekir ki, Türkiye'de bireylerin eğitim düzeyi ile birlikte istihdam edilebilirliği de artma eğilimi göstermektedir. Rapora göre eğitim düzeyi ortaöğretim altı olan 25-34 yaş aralığındaki genç yetişkinlerin %54'ü, ortaöğretim düzeyindekilerin %65'i ve yükseköğretim düzeyindekilerin yaklaşık %73'ü

Grafik 15: 18-24 Yaş Grubunda Çalışan/ İşsiz/ Pasif/ NEET Oranları (%) 2018



Kaynak: OECD

istihdam edilmektedir (Grafik 16).

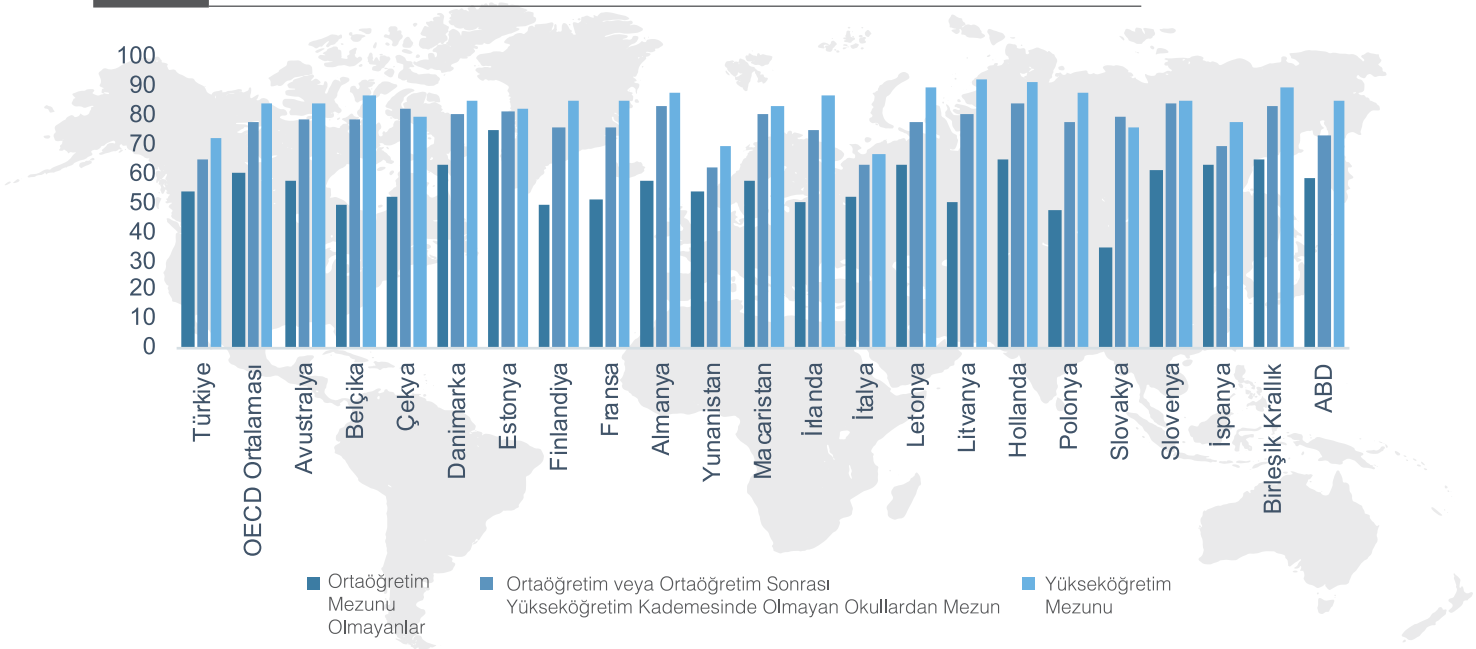
Bununla birlikte 25-34 yaş aralığındaki genç yetişkinlerin istihdam oranları yükseköğretimde hangi derecede eğitim düzeyine sahip olduklarına göre farklılaşmaktadır. Türkiye'de ön lisans düzeyinde eğitim almış bireylerin istihdam oranı %66 ile OECD ülkeleri arasında aynı eğitim seviyesi alanlar içerisinde en düşük seviyededir. Buna karşın, yüksek lisans veya doktora mezunu bireylerin istihdam oranı yaklaşık %84'tür. Bu oran, OECD ortalamasının (%90) altındadır.

Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü'nün (IMD) Dünya Rekabet Sıralaması 2019 Raporu, Ülkemizde eğitime ayrılan kamu kaynaklarının iyileştirildiğini göstermektedir. Söz konusu rapora göre; 2019 yılında kamu eğitim harcamalarında Ülkemiz 63 ülke arasında 37'nci sırada yer almaktayken 2018 yılında GSYH'ye oranı açısından %3,8'lik oran ile 44'üncü sırada yer almaktaydı.

Türkiye'de bireylerin eğitim düzeyi ile birlikte istihdam edilebilirliği de artma eğilimi göstermektedir.

Aynı zamanda IMD 2019 raporunda; eğitim sisteminin rekabetçi bir ekonominin ihtiyaçlarını karşılamada Ülkemiz 63 ülke içerisinde %2,65'lik oran ile 59'ncu sırada yer almıştır. Bu durum, eğitim sistemimizin ihtiyaçları

Grafik 16: 25-34 Yaş Aralığındaki Gençlerin Eğitim Düzeyi ve İstihdam Oranları (%) 2018



Kaynak:OECD

Küresel rekabetin her geçen gün arttığı günümüzde, bireylerin, işletmelerin ve ülke ekonomilerinin başarısında kaliteli eğitimin yanı sıra özellikle mesleki eğitim anahtar faktördür.

Tablo 10: IMD Dünya Rekabet Sıralaması 2018 Türkiye Görünümü

Konu	Değer %	Sıralama
İşgücünde Büyüme	3.63	4
Nitelikli İşgücü	5.58	36
Finans Becerileri	6.54	31
Uluslararası Deneyim	5.25	36
Nitelikli Üst Düzey Yönetici	5.85	29
Eğitim Sistemi	2.65	59
Okullarda Bilim	2.86	59
Üniversite Eğitimi	4.04	56
Yönetici Eğitimi	4.81	50
Yabancı Dil Becerileri	4.38	50
Öğrenci Hareketliliği	0.92	48
Eğitim Değerlendirmesi - PISA	423 (puan)	47

Kaynak: IMD World Competitives Country Profile 2019

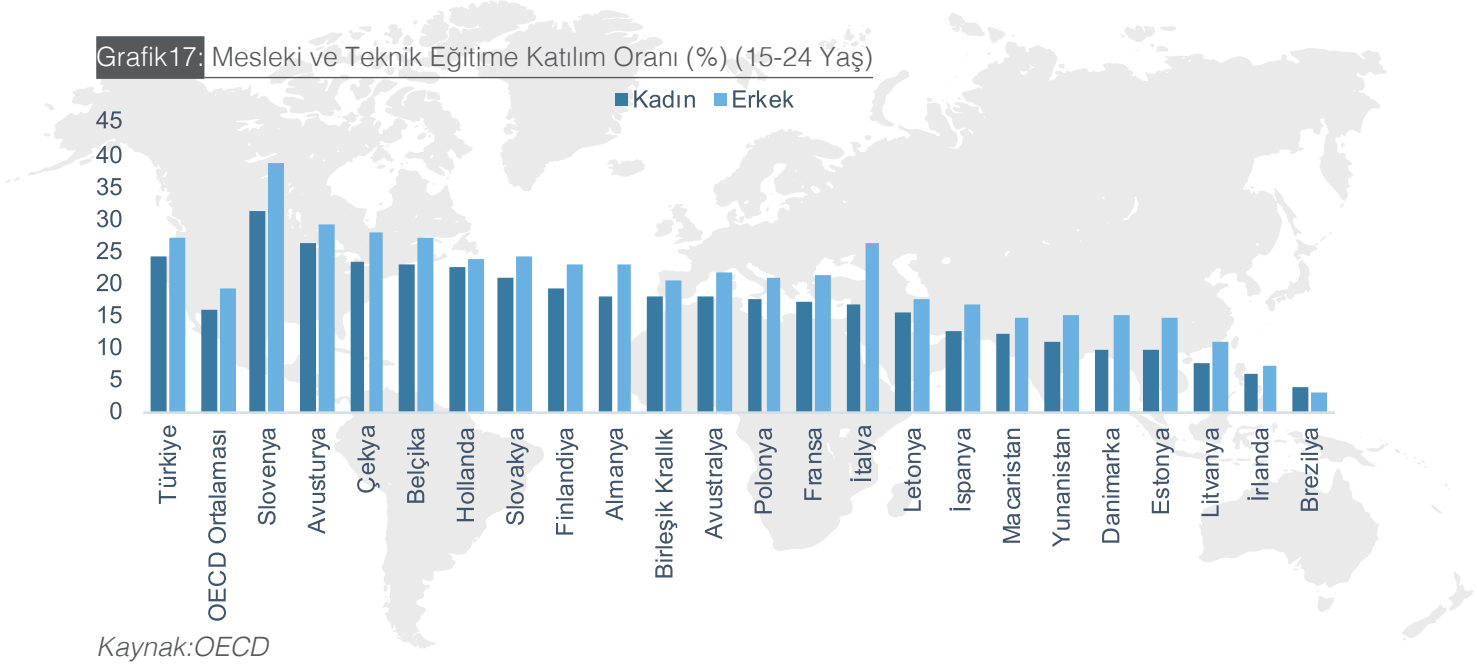
karşılamada yetersiz olduğunu göstermektedir (Tablo 10).

Küresel rekabetin her geçen gün arttığı günümüzde, bireylerin, işletmelerin ve ülke ekonomilerinin başarısında kaliteli eğitimin yanı sıra özellikle mesleki eğitim anahtar faktördür.

Geçmişten bugüne mesleki eğitimin genç işsizlik ile mücadelede önemli bir rol oynadığı görülmektedir. 2008'de yaşanan ekonomik durgunluk döneminde, Avusturya, Almanya ve İsviçre gibi ülkeler genç işsizliği önlemek için mesleki eğitim sistemini güçlü bir araç olarak kullanmıştır.

OECD "Bir Bakışta Eğitim 2019 Raporu"na göre; OECD ülkelerinde ortalama olarak, 2017 yılında 15-24 yaş grubunun %18'inin mesleki eğitim aldığı görülmektedir. Bu ülkelerin genelinde genç kadınların %16'sı mesleki eğitim ve öğretimde kayıtlıyken, bu oran erkeklerde yaklaşık %19'dur. Türkiye'de ise,

Grafik17: Mesleki ve Teknik Eğitime Katılım Oranı (%) (15-24 Yaş)



Kaynak:OECD

kadınlarda %24,4 iken, erkeklerde %27,3'tür (Grafik 17).

Gençlerin eğitimde ve çalışma hayatında yeterince yer almaması Ülkemiz ekonomisinin küresel rekabet gücü ile birlikte ekonomik büyümeyi de olumsuz etkilemektedir.

Öte yandan, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayımlanan "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü 2019" raporuna göre, Ülkemizde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında, örgün ve yaygın olmak üzere, ortaöğretimde toplam yaklaşık 5,7 milyon öğrencinin eğitim aldığı bilinmektedir. Bu öğrencilerin yaklaşık %35'i olan 2 milyonu mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında eğitim görmektedir.

Yine aynı raporda, Ülkemizde 2018-2019 döneminde, 3.795 mesleki ve teknik ortaöğretim kurumunun olduğu ve bu kurumlarda örgün eğitime devam eden öğrenci sayısının 1.532.502 olduğu belirtilmektedir. Rapora göre, 2017-2018 döneminde mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında artış görülürken; öğrenci sayısında düşüş olduğu görülmektedir (Grafik 18).

Diğer taraftan, TÜİK 2019 eğitim durumuna göre işgücü verilerine bakıldığında meslek veya teknik lise grubunda yer alan bireylerin istihdam oranı %58,9 iken, eğitim durumu lise olan bireylerin istihdam oranı ise %49,6'dır. Görüldüğü üzere, mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun bireylerin istihdam oranları daha fazladır (Grafik 19).

Mesleki eğitim, gençlerin eğitimden çalışma hayatına geçişinde yol gösterici unsur olarak görülmektedir. Çünkü genel eğitim, öğrencilerin genel bilgi ve yetkinliklerini geliştirmek için tasarlanırken, mesleki eğitim ve öğretim programlarının doğrudan işgücü piyasasına uygulanabilir becerileri geliştirmede etkili olduğu bilinmektedir.

2. Yürütülen Çalışmalar

a. Avrupa Çıraklık İttifakı (EAfA)

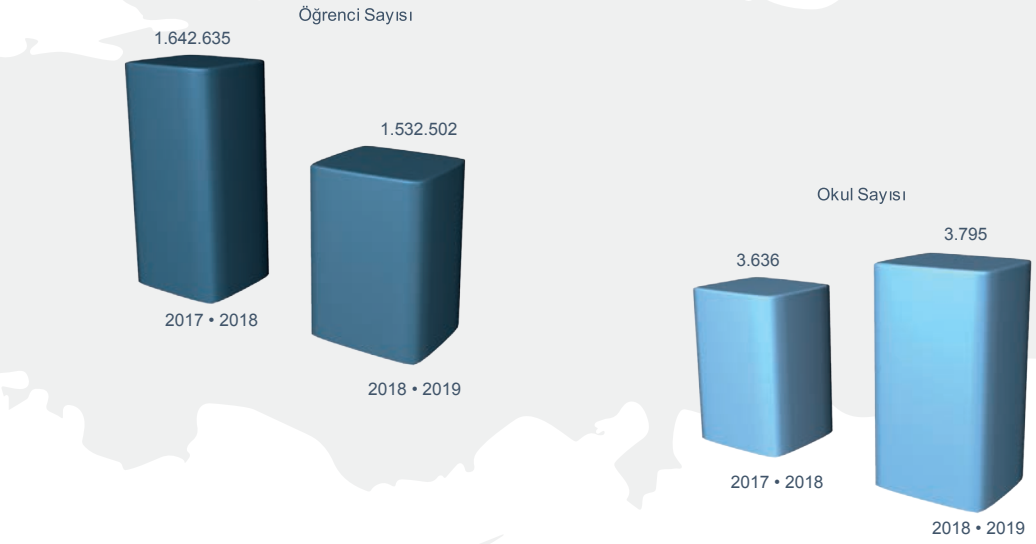
Avrupa Çıraklık İttifakı (EAfA), Avrupa Komisyonu tarafından yönetilen ve hükümeti diğer kilit paydaşlar, iş dünyası, sosyal taraflar, mesleki eğitim ve genç temsilcileri ile bir araya getiren ve 2013 yılında hayata geçirilen önemli bir platformdur. Amacı Avrupa Birliği ve aday ülkelerde çıraklık eğitiminin kalitesini, arzını, imajını ve hareketliliğini güçlendirmektir.

EAfA sayesinde, düzenlenen seminer ve toplantılar aracılığıyla 2013 yılından bugüne 900 bini aşkın staj, çıraklık, mesleki eğitim ve işe giriş fırsatları sunulmuştur.

b. Mesleki Eğitimde Kredi Transfer Sistemi (ECVET)

AB Komisyonu'nun başlattığı, mesleki eğitim ve öğretimdeki hareketliliği mümkün kılan bir sistem olan ECVET ile bireylerin farklı ülkelerde ve farklı kurumlarda eğitimlerini tamamlayabilmelerinin yolu açılmaktadır. ECVET ülkelerde edinilen mesleki kazanımların transferlerini mümkün kılarak bireylerin hareketliliğini desteklemekte, ister örgün ister yaygın isterse enformal çerçevede hayat boyu öğrenmeye erişim

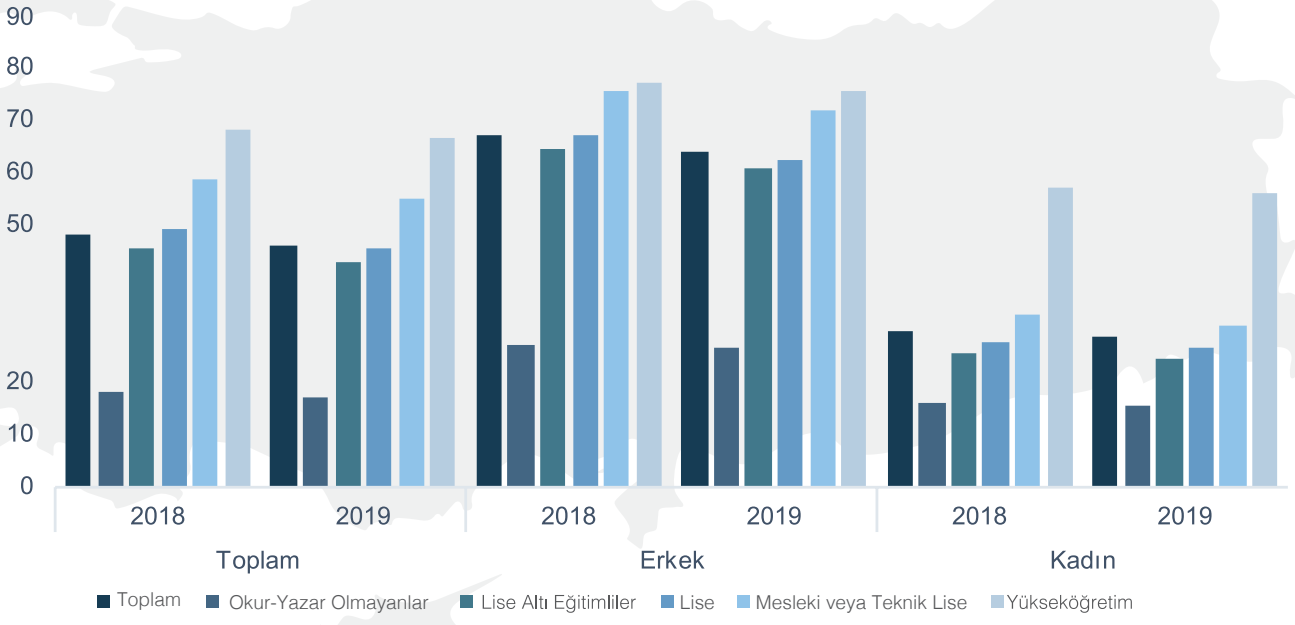
Grafik 18: Mesleki Eğitim Kurumu ve Öğrenci Sayıları



Kaynak:MEB

Gençlerin eğitimde ve çalışma hayatında yer almaması Ülkemiz ekonomisinin küresel rekabet gücü ile birlikte ekonomik büyümeyi de olumsuz etkilemektedir.

Grafik 19: Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları (%) Ağustos 2018-2019



Kaynak: TÜİK

fırsatlarını artırmaktadır.

ECVET uzmanları, ECVET'in program ülkelerinde kabulünü, uygulanmasını ve kullanımını desteklemekte ve mesleki eğitim ile ilgili yetkili kurum ve kuruluşlara danışmanlık yapmaktadır.

Türkiye ulusal ECVET uzmanları ekibi Türkiye'de ECVET prensiplerinin uygulanabilirliği konusunda çalışmalar yapmaktadır. Ulusal ECVET uzmanları ekibinin içerisinde Konfederasyonumuz temsilcisi de yer almaktadır.

c. Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK)

Başkanlığı ve sekretaryası İŞKUR tarafından yürütülen MEDAK, taraflar arasında gerekli iş birliği ve koordinasyonunu sağlar. Komisyon ilgili kurum ve sosyal taraflarla çalışmalarını sürdürür. Meslek danışma merkezlerinde kullanılmakta olan ve meslek seçme aşamasında bulunan, ilköğretim ve orta öğretim okulu öğrencileri ile temel eğitim öğretim sonrası iş hayatına atılmak isteyenlere, meslekleri tanıtmak için hazırlanan meslek bilgi dosyaları Komisyon üyeleri tarafından değerlendirilip onaylanır. Komisyon'da Konfederasyonumuz temsilcisi de yer almakta olup düzenli olarak toplantılara iştirak etmektedir.

d. Küresel İşbaşında Eğitim Türkiye Ağı (GAN Türkiye)

Küresel kriz sonrasında giderek artan genç işsizliği sorunu, G20 kapsamında kurulan işveren kanadı B20 ve işçi kanadı L20'nin de önemli bir gündem maddesi olmuş, 2013 yılında B20 ve L20 tarafından "Nitelikli İşbaşında Eğitimin Temel Unsurları" konusunda ortak bir yaklaşım geliştirilmiştir.

Bu çerçevede, gençlerin eğitim hayatından işgücü piyasasına geçişlerini kolaylaştırmak için, Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) ve OECD Nezdinde Ticaret ve Sanayi İstişari Komitesi (BIAC) tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) desteği ile 2013 yılında Küresel İşbaşında Eğitim Ağı (GAN) kurulmuştur. Kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olan GAN'ın Sekretaryası Cenevre'de bulunmaktadır.

GAN'ın amacı, küresel çapta genç işsizliğine çözüm bulmak ve iş dünyasına gerekli beceriye sahip işgücünü sağlayabilmektir.

GAN Türkiye'nin Kuruluşu ve Amacı

GAN, farklı ekonomik, kültürel ve kurumsal ihtiyaçların karşılanması ile ulusal düzeyde kamu politikalarında ve mevzuatta etkinliğin sağlanması için ülkeler bazında ulusal ağların kurulması sürecini başlatmıştır. Türkiye'de, Konfederasyonumuz kanalıyla bir ulusal ağ oluşturulmasına karar verilmiş ve 25 Şubat 2015 tarihinde GAN Türkiye kurulmuştur.

Söz konusu Ağ'ın açılış ve imza töreninde, GAN Türkiye Kurucu Üyesi sıfatıyla katılan ilk 21 şirketin CEO'ları, GAN'ın 3 temel prensibine imza atmıştır.

GAN üyelerinin benimsemeleri gereken üç temel prensip şunlardır:

- Şirketlerin işbaşında eğitime katılımları ve destekleri konusundaki taahhütlerinin ve görünürlüklerinin güçlendirilmesi,
- İşbaşında eğitim konusundaki iyi uygulama örneklerinin paylaşılması,
- Bilgi paylaşmak, ortaklıkları güçlendirmek ve uluslararası iş birliklerini artırmak için küresel ve ulusal düzeyde kurulan ağların desteklenmesi.

GAN kapsamında kurulan ilk ulusal ağ Türkiye'dir. Daha sonra Endonezya, İspanya, Arjantin, Kolombiya, Malawi, Tanzanya, Nambiya, Bangladeş, Sri Lanka, Belçika, Fransa, Kosta Rika, Meksika, Guatemala ve Avustralya'da ulusal ağlar kurulmuştur.

İşbaşı Eğitim Programı İş Birliği Protokolü

İşbaşı eğitim programına sağlanan teşviklerden öncelikli olarak yararlanmak ve İŞKUR'un "İşbaşı Eğitim Programı (İEP)" dahilinde iş birliği yapmak amacıyla, 13 Mayıs 2015 tarihinde İŞKUR ile GAN Türkiye adına Konfederasyonumuz arasında "İşbaşı Eğitim Programı İş Birliği Protokolü" imzalanmıştır. İŞKUR ile GAN Türkiye adına Konfederasyonumuz arasında imzalanan bu protokol, 16 Şubat 2018 tarihinde gerçekleştirilen imza töreni ile yenilenmiştir.

Rakamlarla GAN Türkiye

GAN Türkiye üye şirketlerince altı ayda bir sunulan faaliyet raporu verilerine göre; Temmuz 2019 tarihi itibariyle GAN Türkiye üyesi şirketlere ilişkin bazı bilgiler şunlardır:

- GAN Türkiye ve İŞKUR arasında imzalanan protokol kapsamında verilen işbaşında eğitim sayısı: 24.466
- GAN Türkiye ve İŞKUR arasında imzalanan protokol kapsamında istihdam edilen kişi sayısı: 16.966
- GAN Türkiye'ye Kasım 2019 tarihi itibariyle Türkiye'nin en büyük şirketlerinden 40'ı üyedir.

GAN Türkiye Üyesi Şirketler

Adecco, Akçansa, Anadolu Isuzu, Anadolu Motor, Arçelik, Aygaz, Bosch, Brisa, Buga Otis, Çimsa, Dedeman, Doğuş İnşaat, Dörtel Gümrük, Eyüp Sabri Tuncer, Ford Otosan, Hilton, İçdaş Çelik, Mercedes-Benz, Migros, Nestle, Otokar, Pharma Vision, Petek Plastik, Pressmech, Randstad Turkey, Rollmech, Santa Farma, Söktaş, Tofaş ve Tüp Merserize, Telpa, Martı Kurumsal Hizmetler, EnerjiSA, Rönesans Holding, Liderlik Enstitüsü, İNKA, KordSA, Türk Traktör, Hidropar Hareket Kontrol Teknolojileri Merkezi, Borçelik Çelik Sanayi Ticaret.

II. Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi (UMYS)

1. Genel Görünüm

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi (UMYS); ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak hazırlanan teknik ve mesleki eğitim standartlarının ve yeterliliklerinin

geliştirilmesine, uygulanmasına ve bunların akreditasyonuna, yetkilendirilmesine, denetimine, ölçme, değerlendirme ve belgelendirilmesine ilişkin kural ve faaliyetler bütünüdür.

Eğitim ile iş yaşamının nitelik talepleri arasında işlevsel bir bağ kurmak üzere geliştirilmiş olan ve değişen şartlara uygun meslekleri belirleyen, bu mesleklerde çalışan ya da çalışmak isteyen kişilerin sahip olması gereken standart bilgi ve beceri düzeylerini tespit ve tescil eden bu sistemlerin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu öneme atfen, Ülkemizde de işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun örgün ve yaygın mesleki eğitim ve öğretim verilmesini sağlamak, hayat boyu öğrenmeyi desteklemek, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmek için Avrupa Birliği (AB) ile uyumlu UMYS'yi kurmak ve işletmek amacıyla Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur. Bu anlamda, MYK eğitim ve istihdam arasındaki bağlantıyı oluşturmaktadır.

2019 yılı itibarıyla MYK bünyesinde 27 Sektör Komitesi mevcut olup, MYK verilerine göre; Resmi Gazete'de yayımlanmış 835 Ulusal Meslek Standardı ile 484 Ulusal Yeterlilik bulunmaktadır.

Sınav ve belgelendirme kısmında Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite olmuş kuruluşlar, MYK tarafından da yetkilendirilmekte ve bu kuruluşlar tarafından ilgili ulusal yeterlilik kapsamında her yeterlilik için belirlenen seviyede ve uluslararası geçerliliği olan "Mesleki Yeterlilik Belgesi" verilmektedir.

MYK, Ülkemizin küresel ekonomide rekabet edilebilirliği için ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün yetiştirilmesine katkı sağlamaktadır.

2. Ulusal Meslek Standartları

Ulusal meslek standartları, bireylerin mesleğini icra edebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu tanımlamakta bir diğer ifade ile mesleklerin profilini ortaya koymaktadır. Söz konusu standartlar, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda, oluşturulan çalışma gruplarınca hazırlanmaktadır. Bu sayede meslek standartları, ilgili meslekte istihdam edilen bireylerden iş piyasasının talep ettiği nitelikleri tanımlamaktadır.

Ulusal meslek standartları temel alınarak hazırlanan ulusal yeterliliklerde yürütülen ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetleri, iş piyasasının talep ettiği niteliklere sahip bireylerin belirlenmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Bu bağlamda ulusal meslek standartları, ölçme, değerlendirme ve belgelendirme şartlarının tanımlandığı ulusal yeterliliklere de girdi teşkil etmektedir.

Ulusal meslek standartları, orta öğretim düzeyinde Milli Eğitim Bakanlığı ve yükseköğretim düzeyinde Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından mesleki ve teknik eğitim ve öğretim programları ile de uyumlu hale getirilmekte ve bu sayede iş piyasasının talep ettiği meslek profiline uygun bireylerin

yetişmesine katkı sağlamaktadır.

İş analizine dayalı ve iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanan ulusal meslek standartları; iş piyasasında faaliyet gösteren kuruluşlara, insan kaynakları yönetim süreçlerinde (görev tanımlarının oluşturulması, personel seçiminin yapılması, eğitim, performans değerleme, iş değerleme vb.) kullanabilmeleri açısından yarar sağlamaktadır.

3. Ulusal Yeterlilikler

Ulusal Yeterlilikler, ulusal ya da uluslararası meslek standartları temel alınarak hazırlanan, öğrenme, ölçme-değerlendirme amacıyla kullanılan, bireylerin mesleğini başarı ile icra etmesi için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler ile bu bilgi, beceri ve yetkinlikleri kanıtlamaları için nasıl bir ölçme ve değerlendirme sürecinden geçmeleri gerektiğini açıklayan, MYK tarafından onaylanarak yürürlüğe giren teknik dokümanlardır.

Ulusal Yeterlilikler; yetkilendirilmiş ilgili sektör kurum/kuruluşlar tarafından ulusal veya uluslararası meslek standartlarına uygun olarak hazırlandıktan sonra MYK tarafından onaylanıp, Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi'ne yerleştirilirler. Ulusal Yeterlilikler, Ulusal Meslek Standardının bulunduğu alanlarda bir veya birden fazla meslek standardı esas alınarak oluşturulmaktadır.

4. Mesleki Yeterlilik Belgesi Olan Çalışanların İstihdam Edilmelerinin Faydaları

- Eğitim ve iş yaşamının nitelik talepleri arasında işlevsel bağ kurulması,
- Küresel ekonomide rekabet edilebilirlik için ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün oluşturulmasına fayda sağlaması,
- İş dünyasının iş gücüne yönelik mevcut ihtiyaçlarını ve geleceğe yönelik eğilimlerini tespit etmesi,
- İnsan kaynakları yönetim süreçleri açısından yol gösterici olması (istihdam edilecek kişilerin sahip olması gereken bilgi ve beceriler, ücretlerin belirlenmesi, terfiler vb.),
- Eğitim almış kişilerin niteliklerinin tanımlanmasına, eğitim programlarının hazırlanmasına ve eğitimin verilmesine katkı sağlaması,
- Nitelikli işgücü çalıştırılmasına bağlı olarak işletmelerin verimliliğini artırması,
- İşverenlerin, belgeli işçi çalıştırdıkları için sigorta primi teşvikinden yararlanabilmesi,
- Mesleki yeterlilik belgeli işçilerin çalıştırılması sonucunda iş kazalarının görece azalmasıdır.

Önerilerimiz

- Eğitim sisteminin birincil görevi toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek nitelikli işgücü yetiştirmektir. Bu kapsamda, okul öncesi eğitimden başlayarak üniversiteye kadar

tüm süreçlerde, kişisel ve mesleki gelişim açısından bütünlük sağlayan bir eğitim programı oluşturulmalıdır.

- Çocuklarımızı ve gençlerimizi geleceğe hazırlamak ve işgücü piyasasına kolay entegre olmalarını sağlamak için öncelikle mevcut eğitim müfredatının teknoloji odaklı olarak güncellenmesi önemlidir. Özellikle mesleki eğitimde öğrencilere fen bilimleri, matematik, mühendislik ve teknoloji (STEM) alanında bilgi ve becerilerin kazandırılmasına önem verilmelidir.
- Eğitimi tamamlayan ve mezun olan bireylerin üretime katılacak şekilde yetişmesi sağlanmalıdır.
- İşgücü arz ve talep dengesinin sağlanması için kişilerin bilgi ve becerilerini ayrıca işgücü piyasası ihtiyaçlarını dikkate alan Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır.
- Ekonomide verimlilik ve rekabet gücünün artırılması için eğitimin sosyal ve sektörel entegrasyonu sağlanmalıdır.
- Eğitime ayrılan kamu yatırımları; iş piyasasının ihtiyaç duyduğu, değişime ve yeniliklere açık, analitik düşünebilen, bilgiyi üretebilen ve kullanabilen bireyler yetiştirebilecek, kaliteli bir eğitim sistemine, özellikle mesleki eğitime yönlendirilmelidir. Milli gelirden eğitime ayrılan pay artırılmalıdır.
- Eğitim programları, sanayinin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak düzenlenmelidir. Söz konusu eğitim programları düzenlenirken; işçi, işveren ve hükümetin görüşleri alınmalı, üçlü sac ayağı kapsamında eğitim projeleri geliştirilmelidir.
- Mesleki eğitim ile mesleki yeterlilik sistemi birbirinin tamamlayıcısıdır. İki sistem arasındaki uyum her ikisinin de kalitesini artırıcı etki yaratacaktır. Güçlü bir mesleki ve teknik eğitim sistemi için YÖK, İŞKUR, MEB, MYK ve özel sektör iş birliği içerisinde olmalıdır.
- Mesleki eğitimin kamuoyundaki algısı güçlendirilmelidir. Toplumun, özellikle gençlerin mesleki eğitime yönelik talebini artıracak politikalar geliştirilmelidir.
- Gençlerin nitelik ve becerilerini artırmak için işbaşı eğitim programı ve benzeri programların devamlılığı sağlanmalıdır.
- Eğitim standartları ve eğitim programlarında, yayımlanan Ulusal Meslek Standartları ve mesleki yeterlilikler esas alınmalı, uyumlaştırma süresi kısaltılmalıdır. ETF, EAfA, YÖK ve MYK ile ortak yürütülecek çalışmalarda sektörlerdeki eğitimin ulusal meslek standartları (UMS) ile uyumunun sağlanmasına yönelik çeşitli raporlar, taslaklar, eğitim programları vs. geliştirilerek uygulamaya geçirilmelidir.
- Mesleki yeterlilik belgelerinde süre sınırının kaldırılması veya halihazırda mesleki yeterlilik belgesi olanlara ustalık belgesi almaları konusunda kolaylık sağlanmalıdır.

- Mesleki yeterlilik belgesi için sınav ve belgelendirme ücretlerine ilişkin teşvikten, çalışan hesabına bu bedelleri üstlenen işverenlerin, yararlanma koşullarına ilişkin sınırlayıcı düzenlemeler kaldırılmalıdır.
- Sınav ve belgelendirme faaliyetlerinin, işletmelerdeki üretim süreçleri aksatılmadan en az masraf ve üretim kaybıyla tamamlanması hususunda düzenleme yapılmalıdır.
- Mesleki yeterlilik belgesi kapsamında uygulanan teşvikler daimi hale getirilmelidir.
- Okullardaki laboratuvar ve atölyeler, sanayide kullanılan güncel teknolojili araç gereçlerle donatılmalı; mesleki eğitimle ilgili ar-ge faaliyetleri günümüz ve geleceğin ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde planlanmalı ve uygulanmalıdır.
- Sektörün dijital dönüşümü çerçevesinde yeni iş alanlarının oluşturulması ve istihdamın artırılmasında rol oynayan girişimcilik anlayışı geliştirilmelidir.
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının verimliliği artırılmalı, kararlar işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda alınmalıdır.
- Mesleki eğitimin kamuoyundaki algısı güçlendirilmeli, sanayinin, özellikle ara kademede, Sanayi 4.0'a ve dijital dönüşüme uyumlu, nitelikli işgücü ihtiyacını karşılayacak mesleki eğitim yaygınlaştırılmalıdır.
- Mesleki eğitimde öğretmen kadrolarının eğitimine önem verilmelidir.
- Kalfalık belgesi, mesleğin icra edilebilirliği bakımından kabul edilebilir sayılmalı ve Mesleki Yeterlilik Belgelerinin olmaması sebebiyle uygulanan idari para cezalarının kaldırılması hususunda mevzuatta değişiklik yapılmalıdır.
- TÜRKAK ve MYK arasında koordinasyon eksikliği bulunmaktadır. MYK ve TÜRKAK işlemleri ve denetimleri basitleştirilmeli ve mali yükler hafifletilmelidir.
- Mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu kapsamına alınan mesleklerde, ilgili kurum tebliğleri ile zorunluluğun başlaması için öngörülen 12 aylık geçiş süresi, uygulamadaki sınav merkezlerinin yoğunluğu, üretim esnasında sınav yapılmasındaki güçlükler, sınav sürelerinin uzunluğu gibi nedenlerle yetersiz kaldığından uzatılmalıdır.

8. BÖLÜM

SOSYAL DİYALOG

8. BÖLÜM: SOSYAL DİYALOG

I. Sosyal Diyalog ve Önemi

Sosyal diyaloğun evrensel kabul gören bir tanımı bulunmamakla birlikte, ülkelerin şartlarına göre, farklı seviyelerde ve şekillerde gerçekleşebilmektedir.

Temel olarak, sosyal diyaloğun gerçekleşmesi için aşağıdakilerin bulunması gerekir:

- Sosyal diyaloğa katılmak için teknik kapasiteye ve ilgili bilgilere erişime sahip; güçlü, bağımsız işçi ve işveren kuruluşları,
- Tüm tarafların sosyal diyaloğa katılma isteği ve bağlılığı ile birlikte iş birliğine hazır ve uzlaşma kültürüne açık olması,
- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesinin temel haklarına saygı duyulması.

Sosyal diyalog, danışma, müzakere ve fikir birliğine dayanmaktadır. Endüstri ilişkilerinin sosyal taraflarını oluşturan işçi, işveren ve hükümetin sosyal ve ekonomik konular ile çalışma hayatını ilgilendiren tüm konularda karar alma süreçlerine katılmasını ifade etmektedir.

İlk olarak ILO tarafından kullanılan sosyal diyalog, şu şekilde tanımlanmaktadır; "Hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında ekonomik ve sosyal politika ile ilgili ortak ilgi alanlarına ilişkin her türlü müzakere, danışma veya bilgi alışverişini içermektedir."

Sosyal diyalog, resmi bir taraf olarak hükümetin de içerisinde yer aldığı üç taraflı bir süreç olarak yönetilebilirken, sadece işçi ve işveren temsilcilerinin katılımı ile iki taraflı veya çok katılımcı demokrasinin gelişmiş olduğu ülkelerde, toplumda organize olmuş diğer çıkar gruplarının da katılımıyla çok taraflı bir yapıda yürütülebilmektedir. Uluslararası, ulusal ve bölgesel olmak üzere farklı düzeylerde gerçekleşebilen sosyal diyalog; ülkelerin kendi siyasi, ekonomik, kültürel ve sosyal geçmişlerine bağlı olarak şekillenmekte ve gelişmektedir.

İlk olarak ILO tarafından kullanılan sosyal diyalog, şu şekilde tanımlanmaktadır; "Hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında ekonomik ve sosyal politika ile ilgili ortak ilgi alanlarına ilişkin her türlü müzakere, danışma veya bilgi alışverişini içermektedir." ILO, üyesi olan devletlere ve bu devletlerde oluşturulan ikili veya üçlü sosyal diyalog için yasal çerçeve ve süreç oluşturma ile sosyal diyalog mekanizmasının daha fazla güçlendirilmesi konusunda yardım etmeyi amaçlamaktadır.

Sosyal diyaloğun asıl amacı, iş dünyasında ana paydaşlar arasında fikir birliği oluşturmak ve demokratik

katılımı teşvik etmektir. Sosyal tarafların bir araya gelerek mevcut problemleri değerlendirmesi ve uzlaşı kültürü ile çözüme ulaştırması Ülkemizde hem çalışma barışının sağlanması hem de küresel rekabet düzeyinin artması açısından oldukça önem taşımaktadır.

Başarılı sosyal diyalog yapıları ve süreçleri, önemli ekonomik ve sosyal sorunları çözme, iyi yönetişimi teşvik etme, sosyal ve endüstriyel barışı ve istikrarı ilerletme ile birlikte ekonomik ilerlemeyi destekleme potansiyeline sahiptir.

Bununla birlikte sosyal diyalog; sosyal güvenlik yönetimi, ulusal ve uluslararası çalışma standartlarının yaygınlaştırılması, istihdam şekilleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve düşük karbonlu ekonomilere adil geçiş konularında önemli bir rol oynamaktadır. Siyasi ve ekonomik geçiş süreçlerinin rahat atlatılmasına ve kriz etkilerinin hafifletilmesine de yardımcı olmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte gelen teknolojik gelişmeler ve dijital dönüşümün, çalışma hayatını derinden etkilediği bilinmektedir. Çalışma hayatında yaşanan değişiklikler, dijitalleşme ve yeni iş alanlarının ortaya çıkması ülkelerin uluslararası rekabetini de doğrudan etkilemektedir. Yaşanan değişimler, fırsatlar ve olumsuzluklar sunarken, bu değişimlere adapte olabilmek ve ortaya çıkabilecek olumsuzluklar karşısında çözüm üretebilmek amacıyla sosyal diyaloğa daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır.

> ***Ülkemizde ikili sosyal diyaloğun en temel örneği toplu iş sözleşmeleridir.***

1. Türkiye'de Sosyal Diyalog Mekanizmaları

Türkiye'de ikili ve üçlü sosyal diyalog mekanizmalarına yer verilmektedir. Bazı işletmelerde ikili sosyal diyaloğun ön plana çıktığı görülmektedir. Ülkemizde ikili sosyal diyaloğun en temel örneği toplu iş sözleşmeleridir. İşçi ve işveren temsilcilerinin bir araya geldiği toplu iş sözleşmeleri, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması, tarafların haklarının belirlenmesi ve uyuşmazlıkların çözümü için büyük önem taşımaktadır. Türkiye bu kapsamda, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına Dair 98 sayılı, sendikal haklara ilişkin 87 ve 151 sayılı ILO Sözleşmelerini onaylamıştır.

Ülkemizde sosyal diyaloğun etkinliğini gösteren çok sayıda farklı platform bulunmaktadır. Konfederasyonumuz, söz konusu platformlar olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Meclisi ile Üçlü Danışma Kurulu'nda ülke ve çalışma barışını sağlamak amacıyla etkin şekilde yer almaktadır.

Konfederasyonumuzun içerisinde bulunduğu bir diğer sosyal diyalog platformu olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ise etkinlik kazandırılmalıdır.

Ayrıca Ülkemiz, uluslararası sosyal diyalog platformları olan ILO

Uluslararası Çalışma Konferanslarına ve Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi (KİK) tarafından yapılan toplantılara katılım sağlamakta ve toplantılarda etkin rol oynamaktadır.

2. Konfederasyonumuzun Sosyal Diyalog Çalışmaları

- Çalışma Hayatı İstişare Toplantıları
- Ortak Paylaşım Forumu (OPF)

(Konfederasyonumuz sosyal diyalog faaliyetlerine ilişkin detaylı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.)

Önerilerimiz

- Karşılıklı güven ve sosyal diyalog çerçevesinde çalışma hayatına ilişkin faaliyetler yürütülmelidir. Bu alanda Ülkemiz yararına yapılacak değişikliklerin çalışma hayatındaki hassas dengeler gözetilerek yapılması faydalı olacaktır. Bu bağlamda, sosyal taraflar gönüllü olmakla birlikte iş birliğine hazır ve uzlaşma kültürüne açık olmalıdır.
- Toplu iş hukuku alanında temel amacın çalışma barışı ve işletmelerin sürdürülebilirliği olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Bu sebeple, çalışma barışını zedeleyecek tutumlardan kaçınılmalı, işçi ve işveren kesimlerinin zarar görmesi engellenmelidir.
- Ekonomik ve sosyal politikayı ilgilendiren konularda tüm tarafların görüş ve önerilerini sunma imkânı bulduğu "danışma ve karar alma mekanizmaları"nın hükümetin desteğiyle etkin şekilde uygulanması, sosyal diyalog sürecinin tamamlayıcısı olacaktır. Resmi danışma ve karar alma mekanizmalarının oluşturulması ve etkin şekilde çalıştırılması, sosyal diyalog sürecinden somut çıktılar alınmasına aracı olacaktır.
- Sosyal diyaloğun en önemli araçlarından olan Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK); Asgari Ücret Tespit Komisyonu ve Üçlü Danışma Kurulu gibi etkin hale getirilmeli ve alınan kararların sürdürülebilirliği takip edilmelidir. Son olarak 2018 yılında toplanan ESK'nın belirli ve daha sık periyotlarda toplanması ile sosyal diyaloğa daha fazla katkı sağlayacağına inanılmaktadır.
- Çalışanlara, işyeri düzeyinde oluşturulacak sosyal diyalog mekanizmaları veya daha aktif kurullar aracılığıyla sosyal diyalog olanağı sunulmalıdır.
- Sosyal diyalog kademe kademe işyeri, sektörel ve ulusal düzeyde oluşturulmalı ve somut çıktılar yasallaştırılmalıdır.
- Küreselleşme sonucunda yeni çalışma şekillerine ve mesleklere adapte olabilmek, yeni insan kaynağının süreçlere uyumunun sağlanması ve uluslararası rekabette güçlü olabilmek adına işgücü piyasasının esnekliği ve yapıcı sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliği artırılmalıdır.

9. BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİ

9. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATININ GELECEĞİ

I. Dijitalleşme ve Geleceğin Meslekleri

1. Dijitalleşme

Son yıllarda, özellikle de iş çevrelerinde, çok popüler hale gelen dijitalleşme kavramının genel-geçer kabul görmüş tek bir tanımı mevcut değildir. Dijitalleşmeyi bu yazı bağlamında; gelişen teknoloji sayesinde bilginin sayısallaşması sonucu sanayinin, piyasaların ve kurumsal yapıların geçirdiği teknoloji kaynaklı bir dönüşüm süreci olarak tanımlayabiliriz.

2000'li yıllardan itibaren bilişim teknolojileri ve internetin kullanımı her seviyede giderek artmaktadır. Söz konusu teknolojik dönüşüm süreci, yenilikçi fikir ve ürünlerin ortaya çıkmasının, verimliliğin artmasının ve hizmetlerin kullanıcılara daha kaliteli sağlanmasının yolunu açmaktadır. Bu sayede,

> ***Dijital teknolojilerin kullanımı ile verimlilik artışı arasındaki ilişkiye dair örnek vermek gerekirse; işçilere kıyasla daha hızlı, güçlü ve hassas olan ve istikrarlı çalışan robotlar, otomotiv endüstrisindeki montaj hatlarında verimliliği arttırmıştır.***

yöneticilerin daha isabetli kararlar vermesini, mevcut iş modellerinin değişmesini ve yenilerinin ortaya çıkmasını, işletmelerin daha verimli çalışmasını, dolayısıyla da büyüme ve refahın artmasını mümkün kılmaktadır. Bu dijital dönüşüm süreci sonunda insan kaynaklı hatalar azalmakta, operasyonel maliyetler düşmekte, hız ve verimlilik artmaktadır. Aynı zamanda veri depolama yöntemlerinin gelişmesi, daha güvenli hale gelmesi ve standartlaşması sayesinde veri analizleri daha doğru ve kolay olmakta ve işletmenin yönetimi hakkında daha doğru kararlar verilebilmektedir.

Son yıllarda ortaya çıkan yeni teknolojilerin etkisiyle farklı biçim, ölçek ve sektörlerdeki işletmeler, günlük işlerini daha düzenli ve verimli bir biçimde yapmak ve yönetmek için giderek daha dijital yöntemler kullanmaktadırlar.
Bu trendin günümüzde geldiği noktada; Endüstri 4.0, nesnelerin interneti, makine-makine iletişimi, makine-öğrenmesi gibi yeni alanlar ortaya çıkmıştır. Akıllı telefonlar, web uygulamaları, blockchain teknolojileri, kripto para birimleri, bulut teknolojileri, big data gibi yeni teknolojilerin kullanımıyla; evraksız ofis, yeni e-devlet hizmetleri, elektronik ödeme sistemleri gibi uygulamalar gelişmiş, ucuzlamış ve yaygınlaşmıştır.

Dijital teknolojilerin kullanımı ile verimlilik artışı arasındaki ilişkiye dair örnek vermek gerekirse; işçilere kıyasla daha hızlı, güçlü ve hassas olan ve istikrarlı çalışan robotlar, otomotiv endüstrisindeki montaj hatlarında verimliliği arttırmıştır. Daha fazla sektör ve süreçte robotların verimlilik artışına katkılarının artması beklenmektedir.

Yeni teknoloji sensörlerinin, big data analizlerinin, bulut bilgi işlemciliğin ve nesnelerin interneti (IoT) teknolojilerinin kullanımı ile otonom verimlilik artışı sağlanmakta, makineler ve akıllı sistemlerin çalışmaları iyileşmektedir.

Yeni sensörlerle geliştirilen otomatik bakım planlamaları, yapay zeka ve makine-makine iletişimi sayesinde arızalardan kaynaklanan üretim kesintileri azalmaktadır.

3 boyutlu baskı teknolojileri ile üretimin bazı safhalarındaki montaj işlemlerine ihtiyaç kalmamaktadır.

Malzeme bilimi ve ölçümleme alanlarındaki gelişmeler ile yeni malzemelerin geliştirilmesi için daha fazla simülasyon temelli yöntemler kullanılmakta, daha az zaman ve kaynağa ihtiyaç duyulmaktadır.

2. Otomasyon

Dijitalleşme süreci, iş yaşamındaki en büyük etkisini otomasyon özelinde yaratmaktadır. Otomasyon, her türlü üretimsel, yönetimsel, bilimsel ve teknik işlerin otomatik işleyen araçlarla ve mümkün olan en az insan desteğiyle gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Daha kısa ifade etmek gerekirse, işlerdeki insan katkısının teknolojik araçlar ile ikame edilmesi anlamına gelmektedir.

Robotlar ve makinelerin insanlardan daha verimli yerine getirdiği görevler genellikle öngörülebilir, rutin ve kas gücüne dayalı mekanik işlerden oluşmaktadır. Çoğunluğunu bu türde görevlerin oluşturduğu işler, her gün daha fazla otomasyona uğramaktadır. Ek olarak, bu tür görevlerin işlerinin yalnız bir kısmını oluşturduğu işlerde çalışmakta olan daha nitelikli işgücünde ise, otomasyon sayesinde rutin görevlerinden kurtulacakları için, göreli bir verimlilik artışı gerçekleşmesi beklenmektedir.

Tablo 11: Dijitalleşme ve Otomasyonun İşgücü Piyasalarındaki Etkileri

Kurum	Analiz ve Tahminler
Oxford	ABD'deki çalışanların %47'si, yüksek otomasyon riski altında olan işlerde çalışmaktadır.
PwC	ABD'de işlerin %38'i, İngiltere'de %30'u, Japonya'da %21'i ve Almanya'da %35'i otomasyon riski altındadır.
ILO	ASEAN-5: İşlerin %56'sı önümüzdeki 20 yıl içerisinde otomasyona uğrama riski altındadır.
McKinsey	Bütün mesleklerin %60'ının en az %30'u teknik olarak otomatize olabilecek faaliyetlerden oluşmaktadır.
Dünya Bankası	Gelişmekte olan ülkelerdeki işlerin 2/3'ü otomasyon riski altındadır.

Kaynak : ILO

Artan dijitalleşme ve otomasyonun istihdam yapısını nasıl değiştireceğine yönelik analiz ve tahminler, zamana ve odak noktalarına göre, birtakım farklılıklar içermektedir. ABD'deki işlerin %47'si ve Almanya'daki işlerin %59'unun otomasyona ve değişime uğrayacağına dair analizler mevcut olduğu gibi, işlerin çok daha sınırlı bir kısmının tamamen otomasyona uğrayacağına dair tahminler de bulunmaktadır. Dijitalleşme ve otomasyonun işgücü piyasalarındaki etkilerine dair bazı kurum ve kuruluşların tahminleri tablodaki gibi özetlenmiştir (Tablo 11).

Bu analiz ve tahminlerdeki sayısal farklılıklar, araştırmalardaki yaklaşım farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, bütün bu rapor ve analizlerin sonucunda oluşan ortak kanaat, dijitalleşme ve otomasyonun iş hayatında köklü değişiklikler yaratacağı yönündedir. Ülkemizin de bir parçası olduğu OECD'nin en güncel tahminlerini ele alırsak, OECD ülkelerinde mevcut mesleklerin %14'ü yüksek otomasyon riski altındadır. Yani, bu meslekleri oluşturan görevlerin tamamı veya çok büyük bir kısmı, insan işgücüne ihtiyaç duymadan, otomatik makineler ve robotlar ile yerine getirilebilecek niteliktedir. Yine aynı rapora göre, mevcut işlerin %32'lik bir bölümü otomasyon nedeniyle köklü bir biçimde değişebilir durumdadır. Söz konusu %32'lik dilimdeki meslekleri oluşturan görevlerin tamamı otomasyona uğramayacaktır. Fakat, otomasyona uğrayan kısımların etkisiyle işin ve dolayısıyla işi yapmak için gereken becerilerin yapısı kökten bir biçimde değişecektir.

> **Otomasyon sürecinin uzun vadede verimliliği ve üretim kapasitesini arttırarak, istihdamı teşvik edici bir etki yaratacağı öngörülmektedir.**

Otomasyon nedeniyle mevcut işlerin bir kısmının makine ve robotlar tarafından yapılmaya başlanmasının küresel çapta bir istihdam krizi yaratacağını öngören tahmin ve öngörüler de mevcuttur. Fakat; genel kanı, otomasyon sürecinin uzun vadede verimliliği ve üretim kapasitesini arttırarak, istihdamı teşvik edici bir etki yaratacağı yönündedir. 2011 yılında McKinsey & Company tarafından yapılan bir araştırmaya göre, internetin ortaya çıkması ve kullanımının artmasıyla Fransa'da yaklaşık 500 bin iş olanağı ortadan kalkmış, fakat internet aynı süre zarfında 1.2 milyon yeni iş yaratmıştır. İnternet ve Fransa örneğine benzer bir etkinin de dijitalleşme ve otomasyon sürecinde görülmesi muhtemeldir.

3. Geleceğin Beceri ve Meslekleri

Yapay zeka ve otomasyonun mesleklerin niteliğini bu denli köklü bir biçimde değiştirmesiyle işyerlerinde ihtiyaç duyulan beceriler de değişmektedir. Otomasyon ve yapay zeka teknolojilerine uyumun artmasıyla, işyerlerinde insanlar makinelerle daha fazla etkileşim içine

girecektir. Makine-insan etkileşiminin giderek arttığı bu yeni dönemde, günümüzde de çok önemli görülen teknolojik becerilerin önemi daha da artacaktır. Teknolojik becerilerin yanında, robot ve makineler tarafından taklit edilerek otomasyona uğraması en zor beceriler olan gelişmiş bilişsel, duygusal ve sosyal beceriler daha çok önem kazanacaktır.

Beceri setlerinin alt kırılımlarına bakıldığında; alet kullanımını gerektiren ve fiziksel güç ve el becerilerine dayanan mesleklerin toplam istihdamdaki payının gelecek 10-15 yıl içerisinde giderek azalacağı öngörülmektedir. Ek olarak, temel veri toplama ve matematiksel işlemler gibi, temel bilişsel beceriler gerektiren mesleklerin rolünün azalması beklenmektedir. Öte yandan; ileri düzey bilişim teknolojileri becerileri ve programlama, temel düzey dijital beceriler gibi teknolojik becerilere talebin çok daha büyük olacağı tahmin edilmektedir.

Otomasyona uğrayan meslek ve beceriler ile talep edilen beceri setlerindeki değişimin etkisiyle, farklı ülkelerde farklı oran ve hızlarda, bazı sektörlerdeki mesleklerde ortak bir değişim trendi görmek mümkündür. Konaklama ve gıda hizmetleri, imalat, nakliye-antrepo ve tarım gibi sektörlerdeki meslekler en fazla otomasyona uğrayabilecek meslekler olarak değerlendirilmektedir. Eğitim hizmetleri, yönetim, (hukuk, tıp gibi) mesleki uzmanlık işleri ve enformasyon teknolojileri gibi alanlardaki meslekler ise, otomasyonun en az etkileyeceği meslekler olarak görülmektedir.

Teknolojik becerilerin yanında, robot ve makineler tarafından taklit edilerek otomasyona uğraması en zor beceriler olan gelişmiş bilişsel, duygusal ve sosyal beceriler daha çok önem kazanacaktır.

Bununla birlikte, genel itibariyle talebin azalması beklenen el becerileri ve fiziksel beceriler belirli sektörler için önemli olmaya devam edecektir. Örneğin, sağlık ve bakım hizmetlerine olan talep, yaşlı nüfusun artması nedeniyle daha da artacaktır. Bu nedenle bu sektörde, motor becerilerin ve fiziksel el becerilerinin 2030 yılında da aranan becerilerden olacağı öngörülmektedir.

II. İşgücü Niteliğinin Artırılması

Çalışma hayatı, hızlı teknolojik gelişmeler ile birlikte yapay zekâ ve otomasyonun giderek artan kullanımının etkisiyle büyük bir hızla değişip şekillenmektedir. Çevresel zorluklar, demografik değişimler ve artan nüfus-işgücü hareketliliği de eklendiğinde çalışma hayatının geleceği, geçmişe kıyasla çok daha dinamik bir biçimde ve büyük bir hızla değişmektedir. Tüm bu gelişmelerle, bazı mevcut işler önemini kaybetmekte, niteliği ve şekilleri değişmekte, en önemlisi de yeni işlerin ortaya çıktığı görülmektedir.

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan olumlu gelişmeler işgücü piyasasında teknoloji kullanımının daha değerli hale gelmesine neden olmaktadır. Teknoloji kullanımı, nitelik ve beceri düzeyi yüksek işgücü için olmazsa olmaz unsurlardan biri haline gelmiştir. Nitekim, OECD'nin hazırlamış olduğu "İşin Geleceği-İstihdam Görünümü 2019" adlı raporda; dijitalleşme, küreselleşme ve yaşlanma trendlerinin yeni fırsatlar sağlayacağı gibi eşitsizliği de artırabileceği öngörülmektedir.

Teknoloji ile beraber küresel rekabetin arttığı işgücü piyasasında, sürekli ve yüksek işsizlik, mesleksizlik, nitelik ve beceri uyumsuzluğu, eğitim ve istihdam ilişkisinin zayıf olması gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Dünya Ekonomik Forumu'nun "İşlerin Geleceği Raporu" na göre, becerilere olan talep gittikçe artmaktadır. Rapora göre, 2022 yılına kadar veri analisti, e-ticaret ve sosyal medya uzmanları, yazılım ve uygulama geliştiricileri gibi mesleklere olan talep ve ihtiyacın artması beklenmektedir. Buna ilave olarak, yapay zeka ve makine öğrenimi uzmanlığı, büyük veri uzmanlığı, proses otomasyon uzmanlığı, bilgi güvenliği analistleri, kullanıcı ve insan-makine deneyimi tasarımcılığı, robotik mühendisliği ile blok zinciri uzmanlığı gibi mesleklerin ön plana çıkacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca, insan becerilerinin öne çıktığı satış, pazarlama, eğitim ve gelişim, inovasyon alanlarında çalışanlara duyulan talebin ve ihtiyacın artması beklenmektedir.

Önerilerimiz

- Örgün eğitim müfredatında, çocukların temel STEM becerileri ile eleştirel ve sistematik düşünme becerilerine daha fazla odaklanılmalıdır.
- Geleceğin çalışma hayatında ihtiyaç duyulacak becerilerin öğrencilere kazandırılması için müfredatın, belirli bir sistem çerçevesinde, devamlı olarak güncellenmesi sağlanmalıdır.
- Yetişkin eğitimiyle ilgili ülkedeki mevcut yaygın eğitim ve hayat-boyu öğrenme altyapıları güçlendirilmelidir. Böylece, yetişkin işgücünün değişen çalışma hayatında ihtiyaç duyulan becerileri kazanma imkânları arttırılmalı ve işverenlerin nitelikli işgücü ihtiyacı karşılanmalıdır.
- Yaygın eğitim ve uzaktan/çevrimiçi öğrenme yöntemlerine ilişkin politikalar, bu alandaki eğitim faaliyetlerini özendirici ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun bir şekilde yönlendirici olmalıdır. Bu yollarla kazanılmış becerilerin, yetkili kamu otoritelerince uygun bir biçimde sınıflandırılıp sertifikalandırılması sağlanmalıdır.
- Vergi indirimleri ve diğer destekler yoluyla özel sektörün, sahip olduğu insan kaynağına iş başında eğitim, beceri geliştirme vb. yatırımlar yaparak ihtiyaç duyduğu becerilere sahip insanları yetiştirmesi teşvik edilmelidir.
- Eğitim ve becerilere dair

politikaların, iş piyasası hakkında gerçek zamanlı, bütüncül ve dinamik verilere dayandırılması gerekmektedir.

- Kamu-özel sektör ortaklıklarıyla dijital altyapı yatırımları artırılmalıdır.
- İnternet ve diğer dijital araçlara erişim imkânlarının artırılması desteklenmelidir.
- Çalışma yaşamının geleceğinin sunduğu dijitalleşme ve diğer imkânlardan yararlanılması için yeni girişimcilik biçimleri de dahil olmak üzere dijital işlerin yaratılması teşvik edilmelidir.
- Veri temelli ekonomilerin gelişimi için veri yönetişimi, kişisel verilerin korunması ve siber güvenlik gibi konularda verilere erişim ve güvenlik dengesini sağlayacak politikalar geliştirilmelidir.
- Talep odaklı ekonominin değişimi ve gelişimi nedeniyle, işgücü piyasası hakkında bu duruma uygun veri ve istatistikler toplanmalı, takip edilmeli ve ilgili paydaşlarla paylaşılmalıdır.
- İşgücü piyasasının güncel durumunun otomasyon ve yapay zekanın etkisiyle gelecekte nasıl değişeceğine dair araştırmalar yapılmalı, bulgulara göre risk altında olan iş ve mesleklerde çalışan işgücünün hangi becerilerle hangi mesleklere kaydırılabileceği veya nasıl yeni iş fırsatları oluşturulabileceği analiz edilmelidir.
- Üstteki maddeyle bağlantılı olarak, bir stratejik işgücü planlaması bakış açısıyla, işgücü piyasasının gelecekte ihtiyaç duyacağı yeni beceriler ve mesleklere uygun örgün ve yaygın eğitim programları ve istihdam politikaları geliştirilmelidir.
- Teknolojik gelişmeler ile iş modellerinde ve organizasyonlardaki yenilikler sonucunda yeni çalışma modelleri ortaya çıkmakta ve giderek yaygınlaşmaktadır. Mevcut iş hukuku ve sosyal koruma sistemi, bu yeni ve esnek çalışma modellerini kapsayacak yeni bir anlayışla yeniden şekillendirilmelidir.

10. BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATI VE MEVZUAT

10. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI VE MEVZUAT

I. Çalışma Hayatına İlişkin Mevzuat Değişiklikleri

1. Çalışma Mevzuatının Temel Kanunlarında Yapılan Değişiklikler

Geçtiğimiz Genel Kurul döneminde çalışma hayatımızı düzenleyen temel kanunlar olan 4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklikler ile önemli diğer kanun ve yönetmeliklerde yapılan değişiklikler ve çalışma hayatına yeni katılan kanunlar aşağıda belirtilmiştir;

a. 4857 Sayılı İş Kanunu Değişiklikleri

- 25 Ekim 2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7036 sayılı Kanun ile "Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü" başlıklı 20'nci maddesinin 1'inci ve 3'üncü fıkraları değiştirilmiş olup yapılan değişiklikler ile işe iade taleplerinde fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içerisinde İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurulması zorunlu hale gelmiş, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşma sağlanamaması halinde son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde iş mahkemelerinde dava açılabileceği düzenlenmiştir. Yapılan değişiklik ile işe iade talepli davalarda Yargıtay'da temyiz yolu kapatılmış ve bölge adliye mahkemesi tarafından bu davaların ivedilikle ve kesin olarak karara bağlanacağı düzenlenmiştir.
- 7036 sayılı Kanun ile "Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları" başlıklı 21'nci maddesine halihazırdaki 4'üncü ve 7'nci fıkraları eklenmiş olup yapılan bu eklemeler ile; mahkeme veya özel hakemin, işe başlatmama tazminatı ile işçinin çalışmadığı süre ücreti ve diğer haklarını dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirleyeceği düzenlenmiştir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde; işe başlatma tarihini, çalışmadığı süre ücretini ve diğer hakların parasal miktarını ve işe başlatmama tazminatının parasal miktarını belirlemelerinin zorunlu olduğu, aksi takdirde anlaşmanın sağlanamamış sayılacağı ve son tutanağın buna göre düzenleneceği, işçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde feshin geçerli hâle geleceği ve işverenin sadece bunun hukuki

sonuçlarından sorumlu olacağı düzenlenmiştir.

- 7036 sayılı Kanun ile "Devletin Yetkisi" başlıklı 91'nci maddesinin 2'nci fıkrası değiştirilmiş olup yapılan değişiklik ile iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürlükleri'nden alınarak aynı Bakanlık'a bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerine verilmiştir.
- 7036 sayılı Kanun ile "Zamanaşımı Süresi" başlıklı ek 3'üncü madde eklenmiş olup bu düzenleme ile iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uymaksızın feshinden kaynaklanan tazminatların zamanaşımı süresi beş yıl olarak belirlenmiştir. Bu maddeye bağlı olarak düzenlenen ek 8'inci madde ile ise; bu zamanaşımı sürelerinin, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanacağı, ek 3'üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı sürelerinin, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam edeceği ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmının, ek 3'üncü maddede öngörülen süreden uzun olması halinde, ek 3'üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresinin dolacağı düzenlenmiştir.
- 22 Şubat 2019 tarih ve 30694 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7166 sayılı Kanun ile "Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanların Kıdem Tazminatı" başlıklı 112'nci maddesine 5'nci fıkrasından sonra gelmek üzere yeni bir fıkra eklenmiş ve 4734 sayılı Kanunun 62'nci maddesinin 1'inci fıkrasının (e) bendi uyarınca; alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilere, 11.09.2014 tarihinden sonra imzalanan ihale sözleşmeleri kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11.09.2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için, sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmemişse alt işverenlere rücu edilemeyeceği düzenlenmiştir (Bu düzenleme Anayasa Mahkemesi'nin 19.9.2019 T., 2019/42 E. ve 2019/73 K. sayılı kararı ile iptal edilmiş olup bu karara aşağıda yer verilmiştir).
- 7166 sayılı Kanun ile geçici madde 9 eklenmiş ve bu

maddenin yürürlük tarihi itibarıyla kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen davalarda, 112'nci maddenin 6'ncı fıkrası kapsamında rücu edilmeyecek kısmı için ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına hükmedileceği, yargılama gideri ve vekâlet ücretinin taraflar üzerinde bırakılacağı, icra takiplerinde rücu edilmeyecek kısma ilişkin olarak harç alınmaksızın düşme kararı verileceği, takip giderleri ile vekâlet ücretinin taraflar üzerinde bırakılacağı, bu kapsamda alt işverene rücu edilerek takip ve tahsil edilmiş olan tutarların, alt işverenler lehine hiçbir şekilde alacak hakkı doğurmayacağı ve tahsil edilmiş tutarların iade edilmeyeceği düzenlenmiştir (Bu düzenlemenin 1'nci cümlesi Anayasa Mahkemesi'nin 19.9.2019 T., 2019/42 E. ve 2019/73 K. sayılı kararı ile iptal edilmiş olup bu karara aşağıda yer verilmiştir).

b. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Değişiklikleri

- 7036 sayılı Kanun ile "İşkolunun Tespiti" başlıklı 5'inci maddesinin 1'inci fıkrasına yeni bir cümle eklenerek, Bakanlıkça yapılan işkolu tespit kararları hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesinin bu uyuşmazlığı "iki ay" içerisinde karara bağlayacağı düzenlenmiştir.
- 7036 sayılı Kanun ile "Seçimlere İtiraz" başlıklı 15'inci maddesinin 2'nci fıkrasına yeni bir cümle eklenerek, genel kurul seçimlerine itiraz sürecinde ilk derece mahkemesinin verdiği karara karşı istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesinin bu uyuşmazlığı "bir ay" içerisinde karara bağlayacağı düzenlenmiştir.
- 7036 sayılı Kanun ile "İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi" başlıklı 24'üncü maddesinin 2'nci fıkrası değiştirilerek, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin işveren tarafından haklı bir neden olmadan ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmeden feshedilmesi halinde açacakları işe iade davalarında; ilk derece mahkemesi kararlarına karşı istinaf kanun yoluna başvurulabileceği ve bölge adliye mahkemesinin dosya hakkında kesin karar vereceği düzenlenmiştir.
- 7036 sayılı Kanun ile "Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi" başlıklı 34'üncü maddesinin 4'üncü fıkrası değiştirilerek işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklarda ilk derece mahkemesi kararlarına karşı, istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesinin uyuşmazlık hakkında 15 gün içinde kesin olarak karar vereceği

düzenlenmiştir.

- 7036 sayılı Kanun ile "Yetki" başlıklı 41'inci maddesinin 6'ncı fıkrası değiştirilerek, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yılda iki defa yayımlanan işkolu, işçi ve işkollarındaki sendikaların üye sayılarını belirten istatistiklere itiraz edilmesi ve ilk derece mahkemesi tarafından verilen kararlara karşı istinaf yoluna gidilmesi halinde bölge adliye mahkemesinin 1 ay içerisinde karar vereceği düzenlenmiştir.
- 7036 sayılı Kanun ile "Yetki İtirazı" başlıklı 43'üncü maddesinin 3'üncü fıkrası değiştirilerek yetki tespiti kararlarına karşı itiraz davalarında taraflarca istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesinin 1 ay içerisinde kararını vereceği ve bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay tarafından 1 ay içerisinde kesin olarak karar verileceği düzenlenmiştir.
- 7036 sayılı Kanun ile "Yorum Davası ve Eda Davasında Faiz" başlıklı 53'üncü maddesinin 1'inci fıkrası değiştirilerek uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan davalarda ilk derece mahkemesi kararlarına karşı istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesinin 2 ay içerisinde kesin olarak karar vereceği düzenlenmiştir.
- 7036 sayılı Kanun ile "Tespit Davası" başlıklı 71'inci maddesinin 1'inci fıkrası değiştirilerek karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti talebine ilişkin olarak ilk derece mahkemesi tarafından verilen kararlara karşı istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesinin 1 ay içerisinde kesin olarak karar vereceği düzenlenmiştir.
- 8 Mart 2018 tarih ve 30354 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7071 sayılı Kanun ile "Grev ve Lokavtın Ertelenmesi" başlıklı 63'üncü maddesinin 1'inci fıkrası değiştirilerek; karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtın, genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte olması halinde, Cumhurbaşkanı tarafından 60 gün süre ile ertelenebileceği düzenlenmiştir.
- 8 Mart 2018 tarih ve 30354 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7079 sayılı Kanun ile ek madde 2 eklenmiş ve hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında;
  - 10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan

fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan diğer kamu kurum ve kuruluşları, hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım alarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında,

- Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç), birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin %50'sinden fazlası kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan her türlü işletme ve şirketler, 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşlarda,
- İl özel idareleri, belediyeler ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, belediyelerin bağlı kuruluşları, müessese ve işletmeleri ile bunların birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip oldukları şirketlerde, çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabileceği ve bu protokol hükümlerinin geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcı olacağı düzenlenmiştir.

■ 7079 sayılı Kanun ile geçici madde 7 eklenmiş olup 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşların, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idareler ile birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerin, anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23'üncü ve geçici 24'üncü maddeleri uyarınca sürekli işçi kadrolarına, geçici işçi pozisyonlarına veya işçi statüsüne geçirilen işçilerinden; geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olanları o işkolundaki mevcut işyerinden, farklı olanları ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildireceği düzenlenmiştir.

■ 12 Haziran 2019 tarih ve 30799 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7176 sayılı Kanun ile geçici 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrası değiştirilmiş olup, Mülga 2822 sayılı Kanunun 12 'nci maddesine göre Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayımlanan 2009 Temmuz istatistiğinde kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üyesi bulunduran işçi sendikaları ile 2009 Temmuz istatistiği sonrasında 15.09.2012 tarihine kadar kurulmuş işçi sendikalarının Haziran 2020'ye kadar yapacakları yetki tespit

başvurularının Kanun'un 41'inci maddesinde yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılacağı düzenlenmiştir.

c. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Değişiklikleri

- 27 Ocak 2017 tarih ve 29961 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6770 sayılı Kanun ile geçici 71'inci madde eklenmiş ve 2017 yılında uygulanacak olan asgari ücret işveren desteği düzenlenmiştir. 8 Mart 2017 tarih ve 30001 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6824 sayılı Kanun ile geçici 71'inci maddenin 1'inci fıkrasına yeni bir cümle eklenerek 6356 sayılı Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesi uygulanan özel sektör işyerlerinde asgari ücret desteğinde dikkate alınacak prime esas kazancın, diğer işyerlerinden farklı olarak belirlenebilmesi için Bakanlar Kuruluna yetki verilmiştir.

- 22 Şubat 2017 tarih ve 29987 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2017/9865 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile geçici 71'inci maddenin (a) bendi uyarınca 2017 yılı için belirlenecek destek tutarına esas gün sayısının tespitinde dikkate alınacak;

Prime Esas Günlük Kazanç	110-TL
Desteğe Esas Günlük Tutar	3,33-TL

olarak belirlenmiştir.

20 Mayıs 2017 tarih ve 30071 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2017/10326 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 6356 sayılı Kanun uyarınca toplu iş sözleşmesi uygulanan özel sektör işverenlerine ait işyerleri için Hazine desteğinde dikkate alınacak;

Prime Esas Günlük Kazanç	164,70-TL

olarak belirlenmiştir.

- 6824 sayılı Kanun ile ek madde 14 eklenmiş ve mahkeme kararı veya yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerlerinin ilk tespitte 1 ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren 3 yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise 1 yıl süreyle 5510 sayılı Kanun, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Kanunu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer alan sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerden (2'nci fıkrada yer alan istisnalar hariç) yararlanamayacağı ancak beş kişiden fazla olmamak koşuluyla çalıştırılan toplam sigortalı sayısının %1'ini aşmayan sayıda, çalıştırılanların sigortalı olarak bildirilmediğinin veya bildirilen kişilerin fiilen çalışmadığının tespit edilmesi hâlinde bu düzenlemenin uygulanmayacağı düzenlenmiştir.

- 27 Mart 2018 tarih ve 30373 2'nci mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7103 sayılı kanun ile ek madde 17 eklenmiş ve bu Kanun veya diğer kanunlarla sağlanan prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanılabileceği halde yararlanılmadığı ay/

dönemlerde gerekli tüm koşulların sağlanmış olması ve yararlanılmayan ayı/dönemi takip eden 6 ay içerisinde Kuruma müracaat edilmesi şartlarıyla, başvuru tarihinden geriye yönelik en fazla 6 aya ilişkin olmak üzere, yararlanılmamış olan prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanılabileceği veya yararlanılmış olan prim teşviki, destek ve indirimlerinin başka bir prim teşviki, destek ve indirimi ile değiştirilebileceği düzenlenmiştir.

- 7103 sayılı Kanun ile geçici 75'inci madde eklenmiş ve 2018 yılında uygulanacak olan asgari ücret işveren desteği düzenlenmiştir. 20 Haziran 2018 tarih ve 30454 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2018/11668 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile geçici 75'inci maddesinin (a) bendi uyarınca 2018 yılı Ocak-Eylül ayları için sağlanacak olan destek tutarına esas gün sayısının tespitinde dikkate alınacak

Prime Esas Günlük Kazanç	120-TL
Desteğe Esas Günlük Tutar	3,33-TL

6356 sayılı Kanun uyarınca toplu iş sözleşmesi uygulanan özel sektör işverenlerine ait işyerleri için

Prime Esas Günlük Kazanç	180-TL

olarak belirlenmiştir.

- 18 Ocak 2019 tarih ve 30659 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7161 sayılı Kanun ile 81'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (ı) bendinin 8'inci cümlesi yürürlükten kaldırılmış ve bu düzenleme ile bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personelinin malûllük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere, 506 sayılı Kanun'un yayımı tarihine kadar tesis veya dernek olarak kurulmuş bulunan sandıkların 5510 sayılı Kanun'un 81'inci maddesinin (ı) bendinde yer alan teşvikten yararlanmaları engellenmiştir.
- 30 Ocak 2019 tarih ve 30671 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7162 sayılı Kanun ile geçici madde 78 eklenmiş ve 2019 yılında uygulanacak olan asgari ücret işveren desteği düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca 2019 yılı Ocak-Eylül ayları için sağlanacak olan destek tutarına esas gün sayısının tespitinde dikkate alınacak

Prime Esas Günlük Kazanç	102-TL
Desteğe Esas Günlük Tutar (Sigortalı sayısı 500'ün altında olan işyerleri için)	5-TL
Desteğe Esas Günlük Tutar (Sigortalı sayısı 500'ün üzerinde olan işyerleri için)	3,36-TL

6356 sayılı Kanun uyarınca toplu iş sözleşmesi uygulanan özel sektör işverenlerine ait işyerleri için

Prime Esas Günlük Kazanç	203-TL

olarak belirlenmiştir.

d. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Değişiklikleri

- 1 Temmuz 2017 tarih ve 30111 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7033 sayılı Kanun ile "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" başlıklı 6'ncı

maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendinde yer alan "10'dan az" ibaresi , "Sağlık Gözetimi" başlıklı 15'inci maddesinin 3'üncü fıkrasında yer alan "10'dan az" ibaresi, "İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çeşitli Yönetmelikler" başlıklı 30'uncu maddesinin 1'inci fıkrasının (b) bendinin (6) numaralı alt bendinde yer alan "10'dan az" ibaresi "50'den az" şeklinde değiştirilmiştir.

- 7033 sayılı Kanun ile 38'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi değiştirilerek iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilmesini düzenleyen "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" başlıklı 6'ncı maddesi ile İSG hizmetlerinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca desteklenmesini düzenleyen "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi" başlıklı 7'nci maddesinin kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bakımından yürürlük tarihi; üç yıl ertelenerek 01.07.2020 olarak değiştirilmiştir.
- 9 Temmuz 2018 tarih ve 30473 3'üncü mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" başlıklı 21'inci maddesinin 2,3,4,5,6,7'nci fıkraları yürürlükten kaldırılmış ve aynı KHK ile Kanun'a eklenen ek madde 1 ile mevzuatta Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine yapılmış olan atıfların, Cumhurbaşkanınca belirlenen kurul veya mercie yapılmış sayılacağı düzenlenmiştir.
- 7166 sayılı Kanun ile geçici 4'üncü maddesi değiştirilmiş ve Kanun'un 8'inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü ile 01.07.2020 tarihine kadar" (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünün de yine 01.07.2020 tarihine kadar" (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılacağı düzenlenmiştir.

e. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Değişiklikleri

- 5 Aralık 2017 tarih ve 30261 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7061 sayılı Kanun ile ek 3'üncü maddesi değiştirilmiş ve tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğlerde belirtilen mesleklerde, 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu kapsamında yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştireceği sınavlarda başarılı olan kişilerin 31.12.2019 tarihine kadar belge masrafı ile sınav ücretinin Fondan karşılanacağı düzenlenmiştir.

- 8 Mart 2018 tarih ve 30354 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7076 sayılı Kanun ile geçici madde 17 eklenmiş ve 31.12.2017 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, 01.02.2017 tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince Kuruma kayıtlı işsizler arasından işe alınanların; işe alındıkları tarihten önceki 3 aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları ve 2016 yılı Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olmaları kaydıyla işe alındıkları tarihten itibaren 31.12.2017 tarihine kadar geçerli olmak üzere sigortalının aylık prim ödeme gün sayısının 22,22- TL ile çarpılması sonucunda bulunacak tutarın, bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödeyecekleri sigortalı hisseleri dahil tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene destek ödemesi yapılacağı ve desteğin tutarının Fondan karşılanacağı düzenlenmiştir.
- 7076 sayılı Kanun ile geçici madde 18 eklenerek 31.12.2017 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, 01.02.2017 tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince Kuruma kayıtlı işsizler arasından işe alınanların; işe alındıkları tarihten önceki 3 aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları ve 2016 yılının Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olmaları kaydıyla işe alındıkları tarihten itibaren 31.12.2017 tarihine kadar uygulanmak üzere, ücretlerinin 2017 yılında uygulanan asgari ücretin aylık brüt tutarının prim ödeme gün sayısına isabet eden tutarı üzerinden hesaplanan gelir vergisinin asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra kalan kısmının, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edileceği düzenlenmiştir.
- 27 Mart 2018 tarih ve 30373 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7103 sayılı Kanun ile geçici madde 19 eklenerek Kuruma kayıtlı işsizler arasından 01.01.2018 ila 31.12.2020 tarihleri arasında özel sektör işverenlerince 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendi kapsamında işe alınanların; işe girdikleri aydan önceki 3 aylık sürede toplam 10 günden fazla 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmemiş olmaları ve isteğe bağlı sigortalılık hariç 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olmamaları, işe alındıkları yıldan bir önceki takvim yılında işe alındıkları işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet

belgelerindeki veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları kaydıyla, işyerinin imalat veya bilişim sektöründe faaliyet göstermesi halinde ilgili döneme ait günlük brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere, sigortalının 5510 sayılı Kanunun 82'nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında; işyerinin diğer sektörlerde faaliyet göstermesi halinde sigortalının 5510 sayılı Kanunun 82'nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında, her ay bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene prim desteği sağlanacağı düzenlenmiştir.

- 7103 sayılı Kanun'la geçici madde 20 eklenerek 2017 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısı ortalaması 1 ila 3 olan, imalat sektöründe faaliyet gösteren ve bu sektörde ustalık belgesi sahibi olunan özel sektöre ait işyerlerince, işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük ve 25 yaşından küçük sigortalılardan ve Kuruma kayıtlı işsizler arasından olmak kaydıyla 01.01.2018 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendi kapsamında işe alınanların; işe girdikleri aydan önceki 3 aylık sürede toplam 10 günden fazla 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmemiş olmaları ve isteğe bağlı sigortalılık hariç 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin 12'inci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olmamaları, 2017 yılında işyerinden Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları kaydıyla, işe alındıkları tarihten 2018 yılı Aralık ayı/ dönemine kadar geçerli olmak üzere, destek kapsamına giren sigortalılar için 5510 sayılı Kanunun 82'nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında, bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene prim desteği sağlanacağı ve destek tutarının Fondan karşılanacağı düzenlenmiştir.
- 7103 sayılı Kanun'la geçici 21'inci madde eklenerek, yine aynı Kanun'la eklenen geçici 19'uncu ve geçici 20'nci maddeleri kapsamında işe alınanların ücretlerinin, ilgili yılda uygulanan asgari ücretin aylık brüt tutarının

prim ödeme gün sayısına isabet eden tutarı üzerinden hesaplanan gelir vergisinin, asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra kalan kısmının, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edileceği düzenlenmiştir.

- 7161 sayılı Kanun'la "İşsizlik Ödeneğinin; Miktarı, Ödeme Süreleri ve Zamanı ile Sigorta Primleri" başlıklı 50'nci maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan "prim ödeyerek sürekli çalışmış" ibaresi "hizmet akdine tabi" şeklinde değiştirilmiştir.
- 7166 sayılı Kanun ile geçici 19'uncu maddesine 14'üncü fıkra eklenmiş ve 01.02.2019 ila 30.04.2019 tarihleri arasında işyerlerinde 2018 yılı Ocak ila Aralık ayları/döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirimi yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısına ilave olarak işe alınanların, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenlerle feshedilmesi hariç olmak üzere, işe alındıkları tarihten itibaren 9 aylık sürede iş sözleşmesi feshedilmeksizin çalıştırılmaları halinde bu maddede belirtilen prim desteği ile birlikte işe alındıkları ay dâhil 3 aylık süre için prim ödeme gün sayısının 67,36-TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutarın Fondan karşılanmak üzere işverene destek olarak sağlanacağı ve işverene sağlanan bu ücret desteğinin nakdi olarak değil işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan borçlarına mahsup edilmek suretiyle gerçekleştirileceği düzenlenmiştir.

2. Çalışma Hayatını İlgilendiren Diğer Kanunlar

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

Bu Kanun ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Kanun ile çalışma hayatına dava şartı olarak arabuluculuk kavramı kazandırılmıştır. Bu Kanun ile kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak düzenlenmiştir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslının veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğinin dava dilekçesine eklenmesi zorunlu hale getirilmiş, bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderileceği, ihtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesinin karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verileceği, arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde

herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verileceği düzenlenmiştir.

Kanun'un "Sosyal Güvenlik Kurumuna Başvuru Zorunluluğu" başlıklı 4'üncü maddesi ile 5510 sayılı Kanun ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulması zorunlu hale getirilmiştir.

II. Çalışma Hayatına İlişkin Gündemdeki Çalışmalar

Ülkemizde 16 Nisan 2017 tarihinde gerçekleştirilen referandum sonucu kabul edilen Anayasa değişiklikleri ile Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmiştir**.** 10 Temmuz 2018 tarih ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Yeni Hükümet Sistemi'nin organları düzenlenmiştir. Kararnamenin 4'üncü bölümünde düzenlenen "Cumhurbaşkanlığı Politika Kurulları" içerisinde yer alan Hukuk Politikaları Kurulu (HPK), çalışma hayatına ilişkin politika belge taslağı, konu bazlı öneri ve sonuç belgelerinin oluşturulma sürecine 08 Mayıs 2019 tarihinde Çankaya Köşkü'nde yapılan, çalışma hayatının tüm paydaşları ile akademisyenler ve yüksek mahkemelerin başkan ve üyelerinin katılım sağladığı ilk toplantısı ile başlamıştır.

HPK tarafından, Cumhurbaşkanlığı'na sunulmak üzere taslak politika belgelerinin hazırlanması amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada Konfederasyonumuz tarafından, 17 Eylül 2019 tarihinde gerçekleşen İş Kodu/Kodifikasyon Çalışma Grubu toplantısında;

- İş Hukuku uygulamasının gerek temsil edilen işveren camiası gerekse işçiler için kolaylaştırılması gerektiği,
- İşverenler açısından mevzuatta yapılan değişiklikler sonucunda öngörülmesi mümkün olmayan olumsuz durumlarla karşı karşıya kalınmasının mağduriyet yarattığı,
- İş Kanunu ile iş ilişkilerini düzenleyen başta Borçlar Kanunu olmak üzere Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu gibi diğer kanunlar arasındaki bağın kesilmesi gerektiği,
- Kodifikasyon çalışmalarına sosyal tarafların da mutlaka dahil edilmesi gerektiği,
- Akademisyenlerin çalışmalarında tarafsız olmaları gerektiği,
- Çalışmalarda yalnızca Avrupa ülkeleri değil, başta Amerika olmak üzere diğer ülke örneklerinin de incelenmesinin faydalı olacağı,
- İş Hakimlerinin işletme gereklerini ve sektörel farklılıkları daha objektif şekilde tespit edebilmeleri için Türkiye Adalet Akademisi aracılığıyla ve Konfederasyonumuz desteğiyle

işyerlerini ziyaret edebilmelerine ilişkin organizasyonlar yapılmasının faydalı olacağı,

24 Eylül 2019 tarihinde gerçekleşen Bireysel İş Hukuku Çalışma Grubu toplantısında;

- Kanun'da yer alan ancak sınırlayıcı düzenlemeler ve yüksek mahkeme kararları ile uygulanamaz hale gelen esnek çalışma modellerine işlerlik kazandırılması,
- Belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif neden aranmaması ya da bunun belirli bir süre ile sınırlanması,
- Deneme süresinin artırılması,
- Ödünç iş ilişkisinde uygulanan süre ve konu kısıtının kaldırılması,
- Alt işverenlik müessesinin yeniden düzenlenerek uygulanabilir kılınması,
- İşletmelerde işgücü kayıplarına ve maliyetlerin yükselmesine neden olan yersiz alınan sağlık raporlarının önüne geçilmesi amacıyla Kanun'da düzenleme yapılması,
- Hafta tatilinin, işçinin dinlenme hakkı da gözetilerek, toplu olarak kullanılabilmesini sağlayacak düzenlemenin yapılması,
- İşçi açısından kıdem tazminatı hakkı doğuran bir fesih nedeni olan emekliliğin, işverenler açısından da geçerli fesih nedeni sayılması yönünde Kanun değişikliği yapılması,
- İşe iade davalarında Yargıtay'a başvuru yolunun açılması,
- Kıdem tazminatının, işsizlik sigortası ve iş güvencesi gibi paralel amaca hizmet eden düzenlemelerle birlikte yeniden değerlendirilerek tek bir düzenleme haline getirilmesi,

1 Ekim 2019 tarihinde gerçekleşen Toplu İş Hukuku Çalışma Grubu toplantısında;

- Toplu iş sözleşmesi süreleri ve süreçlerinin gözden geçirilmesi gerektiği,
- 6356 sayılı Kanun'da mevcut barajların korunması gerektiği,
- Yasa dışı eylemlerin de 6356 sayılı Kanun ile düzenlenmesi ve aleyhine yaptırımlar düzenlenmesi gerektiği,
- Ekonomik güvenlik kavramının grev erteleme kararlarında milli güvenlik kavramı içinde değerlendirilmesine olanak sağlayacak kanun değişikliği yapılması gerektiği,
- İşveren sendikalarının dayanışma ve yardım fonu aracılığıyla üye işletmelerine yapabilecekleri yardım sınırı miktarının nakit mevcutlarının %30'una yükseltilmesi gerektiği,
- Sendika üyeliğinden çekilmede noter koşulunun düzenlenmesi ya da bu durumun işverene haber verilmesine ilişkin sistemin düzenlenmesi gerektiği,
- Eda davalarında uygulanacak faiz oranının kanuni faiz olarak

değiştirilmesi gerektiği,

- Toplu iş sözleşmesi uygulanan işletmeler için özel teşvikler düzenlenmesi gerektiği,

8 Ekim 2019 tarihinde gerçekleşen İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu toplantısında;

- İş kazaları ile meslek hastalıklarından doğan sorumlulukta işverenin kusursuz sorumluluğu yerine, kusura dayanan sorumluluk esasının benimsenmesi,
- İSG mevzuatına uyum için getirilen mevcut teşviklerin kapsamının genişletilerek yararlanma şartlarının kolaylaştırılması ve yeni teşvikler getirilmesi,
- İş kazalarının işçi tarafından yapılan geç bildirimler nedeniyle, işveren tarafından yasal süre olan 3 işgünü geçtikten sonra bildirilmesi sebebiyle işverene idari para cezası verilmesine yönelik uygulamanın ortadan kaldırılması için yasal düzenleme yapılması,
- Çalışanların İSG eğitimlerinin konu ile ilgili yönetmelikte olduğu gibi tehlike sınıflarına göre 1-3 yıl arasında değişen, düzenli aralıklarla değil, gerektiğinde periyodik aralıklarla tekrarlanmasına imkân tanıyacak şekilde değiştirilmesi,
- Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışma zorunluluğunu bertaraf edecek uygulamalara ve mevzuat düzenlemelerine gidilmemesi,

15 Ekim 2019 tarihinde gerçekleşen Sosyal Güvenlik Hukuku Çalışma Grubu toplantısında;

- Sosyal güvenlik prim oranlarının ekonomik verilerle uyumlu hale getirilmesi,
- Prim oranlarının düşürülmesi asıl beklenti olmakla birlikte primini zamanında ödemiş işverenler için, ilave teşvik ve destekler gibi ödüllendirici bir sistem anlayışına geçilmesi,
- Alt işverenler sebebiyle asıl işverenlere idari para cezaları ve diğer yaptırımların uygulanmasına ve asıl işverenlerin teşviklerden yararlanamamasına sebep olan sosyal güvenlik mevzuatı düzenlemelerinin gözden geçirilmesi,
- İdari para cezalarında asgari ücretin esas alınması uygulamasından vazgeçilmesi ve yüksek olan cezaların indirilmesi,
- Yersiz alınan sağlık raporlarının önüne geçilmesi yönündeki görüş ve talepler iletilmiştir.

III. Yüksek Yargı Organlarının Çalışma Hayatını Etkileyen Kararları

1. Anayasa Mahkemesi Kararları

Geçtiğimiz Genel Kurul döneminde Anayasa Mahkemesi tarafından çalışma hayatına yönelik önemli kararlar verilmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin HIV Pozitif Olan İşçinin İş Akdinin Sona Erdirilmesine İlişkin Bireysel Başvuru Kararı

10 Mart 2017 tarih ve 30003 sayılı Resmi Gazete'de HIV pozitif olan işçinin iş akdinin sona erdirilmesi nedeniyle maddi ve manevi varlığın korunması, geliştirilmesi, özel hayata saygı hakları ve eşitlik ilkesinin ihlal edildiği iddiasına ilişkin 01 Şubat 2017 tarih ve 2014/19081 başvuru numaralı Anayasa Mahkemesi kararı yayımlanmıştır.

Karara konu olayda başvurucu, sağlık nedeniyle önce işyerinden uzaklaştırıldığını ve daha sonra haksız olarak işten çıkarıldığını, bu durumun ayrımcı bir muamele teşkil ettiğini ileri sürerek iş mahkemesinde ayrımcılık yasağı tazminatı ile manevi tazminata hükmedilmesini istemiş ve açılan dava iş mahkemesi ve Yargıtay tarafından reddedilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nce bireysel başvuru kapsamında yapılan incelemede başvurucunun haksız olarak işten ayrılmaya zorlandığı yönündeki esaslı iddiasının hiç incelenmemiş olması ve alternatif iş imkânlarının incelenmesi yükümlülüğünün değerlendirilmemesi nedenleriyle Anayasa'nın 17'nci maddesinde güvence altına alınan maddi ve manevi varlığın korunması ve 20'nci maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı haklarının ihlal edildiğine hükmedilmiştir.

Bakanlar Kurulu Tarafından Alınan Grev Erteleme Kararının Sendika Hakkını İhlal Ettiğine İlişkin Karar

Anayasa Mahkemesi'nin 20 Temmuz 2018 tarih ve 30484 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 9 Mayıs 2018 tarih ve 2015/14862 başvuru numaralı kararında; Bakanlar Kurulu tarafından, grev kararının 60 gün süre ile ertelenmesi yönündeki kararın Anayasa'nın 51'nci maddesi ile güvence altına alınan sendika hakkını ihlal ettiğine karar verilmiştir. Söz konusu kararda Mahkeme;

- Anayasa Mahkemesi, esası hakkında derdest dosya olmasına rağmen, mevcut durumu iç hukuk yollarının tüketilmesi olarak kabul etmiş,
- Bakanlar Kurulu tarafından verilen grev ertelemesi kararına dayanak "milli güvenliğin ihlali" ve Danıştay tarafından yürütmenin durdurulması talebinin reddine ilişkin verilen kararlara dayanak "ekonomik güvenliğin milli güvenliğin ayrılmaz parçası olduğu" gerekçelerini yeterli bulmamış,
- Bireysel başvuru talebini kabul etmiş ve manevi tazminata hükmetmiştir.

İhale Sözleşmeleri Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşları Tarafından Ödenen Kıdem Tazminatlarının Rücu Edilememesine ilişkin Düzenlemenin İptali

Anayasa Mahkemesi'nin 15 Ekim 2019 tarih ve 30919 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, 19.09.2019 T., 2019/42 E. ve 2019/73 K. sayılı kararı ile 4857 sayılı Kanun'un "Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanların Kıdem Tazminatı" başlıklı 112'nci maddesinin 6'ncı fıkrasında yer alan "4734 sayılı Kanunun 62'nci maddesinin 12inci fıkrasının (e) bendi uyarınca alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilere, 11.09.2014 tarihinden sonra imzalanan ihale sözleşmeleri kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11.09.2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmemişse alt işverenlere rücu edilmez." hükmü iptal edilmiştir.

Yine aynı karar ile 4857 sayılı Kanun'un geçici 9'uncu maddesinin ilk cümlesi olan "Bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen davalarda, 112'nci maddenin 6'ncı fıkrası kapsamında rücu edilmeyecek kısmı için ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına hükmedilir, yargılama gideri ve vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır." hükmü iptal edilmiştir.

2. Yargıtay'ın Son Dönemde Aldığı Kararların Çalışma İlişkilerine Etkileri

İşveren Sendikası ile İşçi Sendikası Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesinin İşveren ve İşçi Sendikası Arasında İmzalanan Protokolle Değiştirilmesinin Geçerli Olmayacağı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 'nin 16.07.2018 tarih ve 2018/5738 E. 2018/15042 K. sayılı kararında özetle, işveren sendikası ile işçi sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin işveren ve işçi sendikası arasında imzalanan protokolle değiştirilmesinin geçerli olmayacağı belirtilerek;

- Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra toplu iş sözleşmesinin taraflarının, toplu iş sözleşmesinin süresiyle ilgili maddesi dışındaki içeriğine ilişkin hükümlerini değiştirebilecekleri,
- Toplu iş sözleşmesindeki değişikliğin mutlaka sözleşmenin taraflarınca yapılabileceği,
- Dava konusu olayda toplu iş sözleşmesi değişiklik protokollerinin yalnızca işveren yetkilisince imzalanması nedeniyle, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işveren sendikası yetkililerince imzalanmayan protokolün geçerli olmayacağına hükmedilmiştir.

Sağlık Raporu Nedeniyle Yapılan Haklı Nedenle Fesihte Savunma Alma Zorunluluğunun Bulunmaması

9 Mayıs 2019 tarih ve 30769 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 19.10.2018 tarih ve 2017/9 E. 2018/10 K. sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurul Kararında;

- İşçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshine neden olan sağlık sebeplerinin, işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenler kapsamında değerlendirilemeyeceğine,
- İşçinin sağlık sebeplerinden kaynaklanan bekleme süresini aşan işe devamsızlığında, fesihten önce işçiden istenilecek savunmanın gerek işçi gerekse işveren bakımından bir öneminin bulunmadığına,
- İşçinin sağlık nedenleriyle bekleme süresini aşan işe devamsızlığının bildirim süresine eklenecek 6 haftayı aşmasının, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi için yeterli olduğuna,
- 4857 Sayılı İş Kanunu madde 25/I-b gereğince almış oldukları sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde işçiden savunma alınmasının gerekmediğine hükmedilmiştir.

3. Alt İşverenlik Yönetmeliği Hakkında Danıştay Kararı

Konfederasyonumuz tarafından 13 Kasım 2018 tarihinde açılan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin iptali davasına yönelik olarak Danıştay 10.Dairesince 04.03.2016 tarihinde karara varılmıştır. Davanın açıldığı tarihten 8 yıl sonra verilen kararda;

- Yönetmeliğin 13'üncü maddesinin iptaline,
- Yönetmeliğin 3, 4, 9, 10, 11 ve 12'nci maddelerinin iptali taleplerinin reddine karar verilmiştir.

Danıştay Tetkik Hakimi ve Danıştay Savcısı'nın davanın tümünün reddi gerektiğine ilişkin görüş verdiği kararda, Yönetmeliğin dayanak maddesi olarak İş Kanunu'nun 3'üncü maddesinin gösterilmiş olmasına rağmen Kanun'un 2'nci maddesi kapsamında düzenleme getirilmesinin dava konusu Yönetmeliği yetki yönünden hukuka aykırı kılmadığı, Yönetmelikteki muvazaa tanımı ile iş müfettişlerine muvazaa inceleme yetkisinin verilmesinin hukuka uygun olduğu, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması koşullarının birlikte aranacağına yönelik Yönetmelik hükmüne Yargıtay içtihatlarında da yer verildiği belirtilmiştir.

İptal edilen 13'üncü maddenin ilk iki fıkrası 16.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Yasayla değiştirilmiş, ancak söz konusu değişiklikler Yönetmelik metnine işlenmemiştir. Maddenin 3'üncü fıkrası ile idari para cezasının hangi şartlar altında uygulanacağı düzenlenmiştir. Yönetmeliğin iptal edilmeyen diğer maddeleri bakımından söz konusu karar, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nda Konfederasyonumuzca temyiz edilmiştir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından verilen 28.11.2018 tarih ve 2016/4648 E. 2018/5231K. sayılı karar ile Konfederasyonumuz temyiz talebinin reddine karar verilmiş olup karar aleyhine karar düzeltme kanun yoluna başvurulmuştur.

11. BÖLÜM

KONFEDERASYON FAALİYETLERİ

11. BÖLÜM: KONFEDERASYON FAALİYETLERİ

I. Temsil Faaliyetleri

1. Yurtdışı Temsil Faaliyetleri

Konfederasyonumuzun dönem içindeki yurtdışı temsil faaliyetleri aşağıdaki kuruluşlar itibarıyla özetlenmiştir.

a. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

1919 yılında imzalanan Versay Antlaşması ile Birleşmiş Milletler'e bağlı bir ihtisas kuruluşu olarak kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel amaç ve ilkeleri, 1946 yılında yayınlanan Filadelfiya Bildirgesi ile belirlenmiştir. ILO'nun ana hedefi, çalışma şartlarını uygun normlara bağlamak ve böylece evrensel ve sürekli çalışma barışının sağlanmasına yardımcı olmaktır. Ülkemizin 1932 yılında üye olduğu ILO'nun halen 187 üyesi bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler kuruluşları arasında yalnızca ILO üçlü bir yapıya sahip olup, çalışmalarında işveren ve işçi delegeleri "sosyal taraflar" olarak hükümet ile birlikte eşit söz hakkına sahiptirler.

ILO, Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Ofisi olmak üzere üç ana organdan oluşmaktadır. Her yıl düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda temel hak ve hürriyetler, istihdam ve eğitim politikaları, çalışma şartları, sosyal güvenlik ve diğer sosyal konular hakkında sözleşme ve tavsiye kararları kabul edilmektedir.

TİSK, Türk İşverenlerini ILO'da temsil eden tek çatı örgüttür.

ILO'nun aşağıda belirtilen faaliyetleri Konfederasyonumuzca yakından izlenmektedir.

Uluslararası Çalışma Konferansı

Uluslararası Çalışma Konferansı, ILO'nun Genel Kurul niteliğindeki en üst karar organıdır. Her yıl Haziran ayında Cenevre'de toplanan Konferansta, her üye ülkeden iki hükümet, birer işveren ve işçi delegesi ile teknik müşavirlerden kurulu delegasyonlar yer almaktadır. Dönem içinde toplanan Uluslararası Çalışma Konferansları, Konfederasyonumuzca oluşturulan Türk İşveren Delegasyonu tarafından izlenmiş ve temsilcilerimiz ilgili Komisyon çalışmalarına iştirak etmiştir.

106, 107 ve 108'inci Uluslararası Çalışma Konferanslarında şu konular görüşülmüştür:

106'ncı Çalışma Konferansı

- Değişen İklim Koşullarında Çalışma Hayatı: Yeşil Girişimi
- İşgücü Göçü Alanında Yönetim Zorluklarının Belirlenmesi
- Barış, Güvenlik ve Afet Direnci için Saygın İş: 1944 tarihli ve 71 sayılı İstihdam (Savaştan Barışa Geçiş) Tavsiye Kararının Tadili (Standart tesisi - ikili müzakere süreci uyarınca ikinci müzakere)
- 2008 tarihli Adil Küreselleşme için Sosyal Adalet ILO Bildirgesi'nin İzlenmesi Bağlamında Çalışma Yaşamında Temel Hak ve İlkeler Stratejik Hedefi Konulu Müzakere
- 4, 15, 28, 41, 60 ve 67 sayılı ILO Sözleşmelerinin Feshi

107'nci Çalışma Konferansı

- İşyerinde Kadın Girişimi: Eşitlik Seferberliği
- 2030'a Doğru: Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini Desteklemek için Etkili Kalkınma İş Birliği
- Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi
- Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı

Konfederasyonumuz her yıl daimî nitelikte oluşturulan ILO Sözleşmelerinin Uygulanmasını İzleme Komitesi (Aplikasyon Komitesi)'ne 1988 yılından bu yana asıl üye olarak katılmış ve bu Komitede Ülkemiz lehine kararların alınmasında önemli rol oynamıştır.

107'nci ILO Çalışma Konferansı

5 Haziran 2018
Cenevre

108'inci ILO Çalışma Konferansı

13 Haziran 2019
Cenevre

108'inci Çalışma Konferansı

- 90 sayılı Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi Sözleşmesi, 2019
- 206 sayılı Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi Tavsiye Kararı, 2019
- ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi
- Çalışma Hayatının Geleceği Raporu
- İnsan Onuru, Sosyal Adalet ve Sürdürülebilir Kalkınma için Evrensel Sosyal Korumaya ilişkin Raporun Yer Aldığı 202 sayılı Sosyal Koruma Tabanlarına ilişkin Tavsiye Kararı (2012) Kapsamında Yapılan Genel Anket

2-5 Ekim 2017 tarihlerinde ILO'nun 10'uncu Avrupa Bölge Toplantısı İstanbul'da gerçekleştirilmiştir.

İşveren kesiminin teknik müşavirleri, yukarıda başlıkları itibarıyla belirtilen teknik konular için Konferanslar sırasında oluşturulan Komitelere düzenli şekilde katılmışlardır.

Öte yandan, Konfederasyonumuz her yıl daimî nitelikte oluşturulan ILO Sözleşmelerinin Uygulanmasını İzleme Komitesi (Aplikasyon Komitesi)'ne 1988 yılından bu yana asıl üye olarak katılmış ve bu Komitede Ülkemiz lehine kararların alınmasında önemli rol oynamıştır.

Türkiye, Uzmanlar Komitesinin 2019 yılında hazırlamış olduğu raporda 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması hakkındaki Sözleşmeye ilişkin gözlemleri neticesinde 24 ülkenin bulunduğu listeye alınmıştır. Aplikasyon Komitesi'nde görüşülecek çifte dipnotlu 6 ülkeden biri olarak (Türkiye, Etiyopya, Irak, Libya, Myanmar ve Nikaragua) yer almış ve 12 Haziran 2019 tarihinde Türkiye'ye ilişkin rapor Komite'de görüşülmüştür.

17 Haziran 2019 tarihinde Türkiye'ye ilişkin karar açıklanmıştır. Karar

metninde Komite, kişisel özgürlüklere saygı gösterilmesinin örgütlenme hakkı için önemli bir ön koşul olduğunu hatırlatmış ve işçi örgütlerinin kurulması, bu örgütlere katılma ve faaliyet göstermesiyle ilgili kısıtlamalara dair iddiaları kaygıyla not ettiğini belirterek Hükümetten, bu konularda verilen tavsiyeler konusunda kaydedilen ilerleme hakkında Uzmanlar Komitesi'nin Kasım 2019'daki toplantısı için rapor sunmasını talep etmiştir.

ILO Tarafından Gerçekleştirilen Bölgesel Toplantılar, Konferans ve Diğer Ülkelere Yapılan Heyet Ziyaretleri

2-5 Ekim 2017 tarihlerinde ILO'nun 10. Avrupa Bölge Toplantısı İstanbul'da gerçekleştirilmiştir.

ILO Avrupa ve Orta Asya üyeleri her dört yılda bir toplanarak bölgesel düzeyde görüş ve önerilerini dile getirmektedir.

9'uncu Avrupa Bölge Konferansı, Norveç'in başkenti Oslo'da 8-11 Nisan 2013 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Konferans sonunda kabul edilen Oslo Bildirisi, 10'uncu Bölgesel Toplantı kapsamında da değerlendirilmiştir.

10'uncu Bölgesel Toplantı'da ILO sekretaryası tarafından toplantıda gündeme gelebilecek konuların değerlendirilmesi amacıyla 'Genel Direktör Raporu' hazırlanmıştır. Üç bölümden oluşan rapor genel olarak Avrupa ve Orta Asya ülkelerindeki işgücü piyasasında yaşanan gelişmeleri ele almıştır. Raporda ele alınan diğer konular ise aşağıda belirtilmiştir.

- İş sağlığı ve güvenliği,
- Sosyal diyalog ile sendikalaşma ve toplu sözleşme,
- İşgücü piyasasında yaşanan sorunlara ilişkin olarak Avrupa ve Orta Asya ülkelerinin izlediği çözüm politikaları ve bu kapsamda öncelikle makroekonomik ve para politikası tedbirlerinin uygulamaya konulduğu, bu tedbirlere ek olarak genç işsizliğini önlemeye yönelik özel programların başlatılması,
- Girişimcilik ve mesleki eğitim konularında da çalışmalarda artış gözlendiği, özellikle mesleki eğitim alanında eğitim kurumları, işçi bulma kurumları ile işçi ve işveren örgütleri arasındaki iş birliğinin artması,
- Emeklilik sistemlerinde demografik değişim nedeniyle reformlar yaşanması,
- Krizin etkilerini azaltmakta birçok ülkedeki sosyal diyalog mekanizmalarının etkili bir araç olarak kullanıldığı, ancak bazı ülkelerde de toplu sözleşme sistemlerinin kriz nedeniyle zarar görmesi,
- Çalışma hayatının geleceğine yönelik olarak güvencesizlik ve eşitsizlik konusunda kaygıların mevcut olması, ekonomik büyümede de yavaşlama eğilimlerinin beklendiği şeklinde olumsuz senaryoların değerlendirilmesi ve ayrıca çalışma hayatının geleceğinde yeni iş alanlarının doğması.

Dönem içinde IOE Küresel İş Sağlığı ve Güvenliği Ağı'nın toplantısı üye firmaların temsilcilerinin katılımıyla ve TİSK'in ev sahipliğinde 9-10 Mayıs 2019 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilmiştir.

yüksek teknolojiler için yeni becerilere ihtiyaç olması, küresel ölçekte tedarik zincirlerinin daha karmaşık hale gelmesi ve klasik istihdam modellerinin ihtiyacı karşılamamasına değinilmiştir.

ILO'nun Kazakistan'a Düzenlediği Üç Taraflı Üst Düzey Heyet

106'ncı Uluslararası Çalışma Konferansı kapsamında toplanan Aplikasyon Komitesi kararı uyarınca 13-18 Mayıs 2018 tarihlerinde Kazakistan'a Konfederasyonumuzun da içinde yer aldığı üç taraflı üst düzey bir heyet gönderilmiştir.

ILO'nun Yüzüncü Yılı kapsamında başlatılan "Uluslararası Çalışma Standartları İnisiyatifi" kapsamında ILO'nun bugüne kadar kabul edilen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının güncellenmesi çalışmaları başlatılmıştır. Bu amaçla ILO Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan Standartların Gözden Geçirilmesi Üç Taraflı Çalışma Grubu'nun dördüncü toplantısı 17-21 Eylül 2018 tarihlerinde ILO Genel Merkezi'nde yapılmıştır. Toplantıya, Konfederasyonumuz temsilcisi de katılım sağlamıştır.

Ayrıca Konfederasyonumuz, ILO Yönetim Kurulu 332'nci ve 334'üncü oturumlarına da katılım sağlamıştır.

b. Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE)

Konfederasyonumuzun üyesi bulunduğu Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE), 1920 yılında kurulmuştur. Halen 140 ülkenin ulusal düzeydeki 150 işveren teşkilatı bu kuruluşa üyedir. Ayrıca, 2013 yılında alınan kararla, çok uluslu şirketlere özel ortaklık statüsü tanınmıştır. Özel teşebbüsü geliştirmeye hizmet eden IOE, işverenlerin sosyal konulardaki menfaatlerini savunan ve onları küresel düzeyde temsil eden tek kuruluştur.

IOE İcra Komitesi, üyelerinin bulunduğu kıtalar itibarıyla toplanma esasını benimsemiş bir organdır. Türkiye, IOE nezdinde Avrupalı üyeler arasında yer almaktadır.

IOE | A powerful and balanced voice for business

IOE Orta Asya ve Avrupa Bölge Toplantıları (2017-2019)

IOE Orta Asya ve Avrupa Bölge Toplantısı 5-6 Ekim 2017 tarihlerinde TİSK'in ev sahipliğinde İstanbul'da gerçekleştirilmiştir.

Toplantıda aşağıda belirtilen konular ele alınmıştır.

- Sosyal Politikalar ve Türk Hükümeti'nin Karşılaştığı Sorunlar
- Avrupa ve Orta Asya'daki ILO Faaliyetleri
- İşgücü Piyasası ve Endüstri İlişkileri Reformları

- ILO Çalışmalarına ilişkin IOE Avrupa Üyelerinin Öncelikleri (2017-2018)
- Avrupa Konseyi, CFA ve ILO'nun Gözetim Sistemlerinin Sıkı Denetimi Altındaki Ulusal Düzenlemeler ve AB Uygulamaları
- Farklı Çalışma Biçimleri ve İş Dünyasındaki Kadınlar, Beceri Uyumsuzlukları ve Eğitim Sisteminin Yeniden Değerlendirilmesi
- Avrupa ve Orta Asya Ekonomileri Arasında Kalkınma ve İş Birliği Potansiyeli
- IOE Avrupa ve Orta Asya Üyelerinin Öncelikleri

2018 yılında gerçekleştirilen Avrupa ve Orta Asya Bölgesel Toplantısı 13-14 Eylül tarihlerinde Letonya'nın Riga şehrinde yapılmıştır. Letonya İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (LDDK) ev sahipliğinde düzenlenen toplantıda bölgesel düzeyde işveren örgütlerinin gündemindeki konular hakkında görüşmelerde bulunulmuştur.

Konfederasyonumuzun da katılım sağladığı, 12-13 Eylül 2019 tarihli IOE Avrupa ve Orta Asya Bölgesel Toplantısı'nda üye ülkeler, çalışma ve sosyal politika alanlarında bölgenin önceliklerini ve ihtiyaçlarını tartışmak amacıyla İtalya'da bir araya gelmişlerdir. Toplantıya, İtalyan İşverenleri Konfederasyonu (Confindustria) tarafından ev sahipliği yapılmıştır.

Her yıl yapılan IOE Genel Kurul toplantılarına ve IOE bünyesinde oluşturulan komitelere de katılım sağlanmaktadır. Bu kapsamda, dönem içinde IOE Küresel İş Sağlığı ve Güvenliği Ağı'nın toplantısı üye firmaların temsilcilerinin katılımıyla ve TİSK'in ev sahipliğinde 9-10 Mayıs 2019 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilmiştir.

IOE Orta Asya ve Avrupa Bölge Toplantısı 5-6 Ekim 2017 tarihlerinde TİSK'in ev sahipliğinde İstanbul'da gerçekleştirilmiştir.

c. Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BusinessEurope)

Eski adıyla Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE) olarak 1958 yılında Brüksel'de kurulan Konfederasyonun amacı, Avrupa ülkeleri işveren kuruluşları tarafından temsil edilen girişimlerin ortak menfaatlerini koruyacak ekonomik ve sosyal politikalar geliştirmek, Avrupa Birliği nezdinde üye işveren kuruluşları arasındaki dayanışmayı kurmak ve iş birliği içinde çalışabilmelerine yardımcı olmaktır.

Konfederasyon bünyesinde, Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ve diğer Avrupa ülkelerinin işveren konfederasyonları yer almaktadır. Konfederasyonumuz ise 1 Ocak 1988 tarihinde üye olmuştur. Kuruluş, 2007 yılında 50'inci yıldönümü

Konfederasyonumuz, BusinessEurope'a üyeliği ile Türkiye'yi Avrupa Komisyonu, dolayısıyla AB içinde temsil etme görevini üstlenmiştir.

öncesinde adını Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BusinessEurope) olarak değiştirmiştir.

BusinessEurope bünyesinde, Avrupa Birliği ülkeleri, Avrupa Ekonomik Alanı ülkeleri ve bazı merkez ve Doğu Avrupa ülkelerini içeren 35 ülkeden 40 iş dünyası kuruluşu bulunmaktadır. Şu andaki mevcut yapısı 7 temel komiteyi ve yaklaşık 60 çalışma grubunu içermektedir. BusinessEurope ayrıca, AB kurumları ve hükümetleri tarafından resmen Avrupa özel sektörünün temsilci kuruluşu olarak tanınmaktadır.

BusinessEurope birçok konuda rapor, görüş belgesi ve çalışmalar yayınlamaktadır. Son dönemde yayınlamış olduğu raporlar arasında 'Refah, İnsan, Gezegen' konulu rapor Avrupa Birliği'nin 2019-2024 gündeminde önemli olan üç konu başlığını ele almaktadır. Avrupa Birliği'nin dışta ve içte yaşadığı sorunlar bağlamında Mayıs 2019'da yapılan seçimlerin ardından yeni üyeleriyle göreve başlayan Avrupa Komisyonu'nun 2019-2024 döneminin yeni bir politik döngünün başlangıcı olduğu ve Avrupa Birliği için de kritik öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır. AB'nin somut katkılar sağlayacağı tek pazar, ortak para birimi, ortak ticaret politikası, rekabet politikası veya yenilik gibi alanlarda hedeflerin belirlenmesi ve doğru çözümlerin oluşturulmasının aciliyetine değinilmektedir.

Raporun önsözünde, Avrupa'nın refah düzeyini artırabilmesi için güçlerini birleştirmesi ve aynı zamanda gezegeni korumak amacıyla sürdürülebilir bir gelecek için dönüşüm sağlaması gerektiği belirtilmektedir. Adil ve sürdürülebilir bir Avrupa inşa edebilmek için güçlü bir ekonomiye sahip olmanın öncelikli bir koşul olduğu vurgulanmıştır.

BusinessEurope'un;

- Başkanlar Konseyi,
- Yürütme Komitesi,
- Sosyal İşler, Daimi Delegeler, Şirket İlişkileri, Sanayi İşleri, Dış İlişkiler Komiteleri ve KSS Çalışma Grubu toplantılarına Konfederasyonumuz temsilcileri tarafından katılım sağlanmıştır.

Konfederasyonumuz ayrıca, BusinessEurope tarafından altı ayda bir hazırlanan "Ekonomik Görünüm Raporu"na ve bunun yanı sıra AB düzeyinde ele alınan diğer konulara ilişkin oluşturulan BusinessEurope görüşlerine katkı sağlamaktadır.

Konfederasyonumuz, BusinessEurope'a üyeliği ile Türkiye'yi Avrupa Komisyonu, dolayısıyla AB içinde temsil etme görevini üstlenmiştir.

(Konfederasyonumuzun BusinessEurope kapsamındaki faaliyetlerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.)

d. OECD Nezdinde Ticaret ve Sanayi İstişare Komitesi (BIAC)

İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın (OECD) bir ihtisas kuruluşu olan BIAC, 1962 yılında Paris'te kurulmuştur.

BusinessEurope'a üye Avrupa ülkeleri dışında ABD, Kanada, Japonya gibi sanayileşmiş ülkelerin işveren teşkilatlarını da bünyesinde toplayan BIAC'ın amacı; iş dünyasını OECD nezdinde temsil etmek, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal menfaatleri ile ilgili sorunlarına çözüm getirmektir.

Bu doğrultuda BIAC, uluslararası alanda ekonomik ve sanayiye ilişkin konularda toplantılar, seminerler, sempozyumlar organize ederek, üye ülke sanayicilerine ve iş adamlarına katkıda bulunmaktadır.

BIAC
THE VOICE OF BUSINESS AT THE OECD

BIAC'ın B20 Diyaloğuna Katkısı

Dünyanın en büyük 20 ekonomisi, her sene küresel ekonomik zorluklara dikkat çekmek ve refah düzeyine katkıda bulunmak amacıyla toplanmaktadır. B20, tüm iş dünyasını temsil eden G20 sürecinin ayrılmaz bir parçasıdır. B20'nin amacı; G20 oluşumunu, özel sektörün menfaatlerini ve somut politika önerilerini uzmanlıkla birleştirerek desteklemektir. Ayrıca B20, uluslararası düzeyde politika üreticileri, sivil toplum ve iş dünyası arasında diyaloğu teşvik etmektedir.

B20 sürecinde, G20 iş dünyası temsilcileri, ortak tavsiyeler oluşturmakta ve G20 gündeminde yer alacak özel politika eylemlerine ilişkin danışmanlık yapmaktadır. Bunun ötesinde B20, bir dizi faaliyet düzenlemekte olup hükümetler ve G20 sürecindeki diğer paydaşların fikir alışverişinde bulunmalarını sağlayan bir platformdur. G20 gibi, B20 süreci de tüm yıl boyunca devam eden çalışma faaliyetlerini ve etkinlikleri içeren bir süreçtir.

BIAC, G20 başkanlıklarına tavsiyelerde bulunan B20 diyaloğunu desteklemekte ve tüm B20 görev güçlerine aktif katılım sağlayarak, B20 süreçlerinin sürekliliğini garanti etmektedir. Ayrıca, B20 gündemini şekillendirmekte etkili olan görüşler paylaşmakta, Paris'teki OECD liderleriyle ve hükümet temsilcileriyle yapılacak toplantıları organize etmektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma ve BIAC'ın Çalışmaları

BM Genel Kurulu; yoksulluğu gidermek, insan haklarını güçlendirmek, sosyal ve çevresel gelişmeleri teşvik etmek amacıyla 2015 yılının Eylül ayında Sürdürülebilir Kalkınma 2030 gündemini benimsemiştir. Gündem, evrensel olup, gelişmekte olan ülkelere sürdürülebilir hedefleri teşvik etmek amacıyla çağrı yapmaktadır.

OECD bu süreci veri sağlayarak,

analiz yaparak ve ulusal uygulama stratejilerinin geliştirilmesi için çok taraflı platformlar sunarak desteklemektedir. OECD, büyüme ve sürdürülebilir kalkınma için özel yatırımların önemini vurgulayarak, hükümetlerin özel sektör yatırımlarını teşvik etme çabalarını desteklemektedir. Hatta bu konuda 'Yatırım için Politika Çerçevesi' gibi önemli bir çalışması da bulunmaktadır.

BIAC, OECD nezdinde iş dünyası ortamını geliştirmek, daha fazla özel yatırımı harekete geçirmek ve kamu-özel sektör diyaloğunu güçlendirmek amacıyla yapılan çalışmalara katkı sağlamaktadır.

Bunun ötesinde, sürdürülebilir büyüme ve istihdamın teşvik edilerek yaşam standartlarının yükseltilmesi, OECD'nin en önemli hedeflerinden biridir. Bugün, dünyanın önde gelen liderleri, Sürdürülebilir Kalkınma 2030 gündemi, Paris İklim Değişikliği Anlaşması ve ilgili konularda OECD ve G20 taahhütlerini yerine getirmek için sosyal, ekonomik ve çevresel hedefler belirlemişlerdir. BIAC, OECD'nin bu vizyonunu gerçekleştirmesi ve harekete geçmesi için öncelikleri kendi üyeleri arasında yaptığı anketlerle belirlemektedir. Yapılan bu anketlerin sonucunda genel olarak işletmeler, küresel ekonomiyi belirleyen kuralların ve normların belirlenmesinde OECD'nin kanıta dayalı yaklaşımının önemini vurgulamaktadır.

BusinessEurope ile yakın iş birliği içinde bulunan ve OECD tarafından resmi olarak tanınan BIAC'a, Konfederasyonumuz 1 Ocak 1989 tarihinde üye olmuştur.

Söz konusu üyelik ile Ülkemiz sanayisinin, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerden başka diğer sanayileşmiş ülkeler nezdinde de tanıtımı ve iş birliği olanakları sağlanmış olmaktadır.

(Konfederasyonumuzun BIAC kapsamındaki faaliyetlerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.)

e. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi (KİK)

16 Kasım 1995 tarihinde Türkiye-AB Ortaklık Anlaşması'nın 27'nci maddesi çerçevesinde oluşturulan KİK, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi üyeleri ile Türkiye'deki sosyal tarafların ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerini bir araya getirmektedir.

KİK, Ülkemizin AB ile bütünleşmesi sürecinde, Hükümetimiz, Türkiye-AB Ortaklık Konseyi, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Komisyonu'na tavsiyelerde bulunmakta; AB ve Türkiye'deki ekonomik ve sosyal çıkar grupları arasında diyaloğu ve iş birliğini geliştirmektedir.

Yılda iki kez toplanmakta olan KİK, bugüne kadar Türkiye-AB müzakere

sürecinde sivil toplumun katılımı, sivil toplum diyaloğuna engel olan vize prosedürlerinin kolaylaştırılması, kırsal kalkınma, bölgesel gelişme, kadın istihdamı, sendikal haklar, engellilerin topluma entegrasyonu, KOBİ'ler, AR-GE, sosyal diyalog, tüketici ve sağlık politikaları, enerji, gümrük birliği, serbest ticaret anlaşmaları, kayıt dışı sektör, sivil haklar, Türkiye'de yeni Anayasa çalışmaları, düşük karbon ekonomisi, AB-Türkiye ticari ilişkileri, sivil toplum ve pozitif gündem konularını ele almış ve ortak raporlar üretmiştir.

(Konfederasyonumuzun Türkiye-AB KİK kapsamındaki faaliyetlerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.)

f. Akdeniz Özel Sektör Konfederasyonları Birliği (BusinessMed)

UMCE: Yeni Bir Akdeniz Örgütünün Kurulması, 1 Mart 2002

1 Mart 2002 tarihinde İstanbul'da Barselona Sürecine katılan (Cezayir, Kıbrıs, Mısır, Ürdün, İsrail, Lübnan, Malta, Fas, Filistin, Suriye, Tunus ve Türkiye) 12 Akdeniz ülkesinin işveren örgütlerinin Başkanları, "Akdeniz Özel Sektör Konfederasyonları Birliği"ni (UMCE-BusinessMed) kurmuştur. Fas İşveren Konfederasyonu (CGEM) Başkanı, BusinessMed Başkanı olarak seçilmiştir.

Avrupa Birliği ve Akdeniz: Bütünleşmeye Doğru, 2003

"UNIMED İş Dünyası Ağı" Projesi'nin 2003 yılında yapılan kapanış konferansında, Avrupa-Akdeniz bölgesinde başarılı ekonomik ve sosyal bütünleşmenin temin edilmesi en önemli unsurlardan biri olarak belirtilmiştir. Avrupa-Akdeniz iş dünyası, Barselona Bildirisi'nde yer alan özellikle de 2010 yılına kadar serbest ticaret bölgesinin kurulmasıyla barış ve refahın paylaşıldığı bir Avrupa-Akdeniz bölgesinin kurulması hedefinin her zaman güçlü bir destekleyicisi olmuştur.

BUSINESSMED
Union of Mediterranean Confederations of Enterprises

Bu stratejik hedefle birlikte ve mevcut ciddi gerilimlerin ötesinde, 11 Mart 2003 tarihinde UNIMED Projesi kapsamında Roma'da bir araya gelen Avrupa-Akdeniz iş dünyası kurumları Avrupa-Akdeniz bütünleşme sürecinde daha geniş bir gündem ve yeni bir hareket çağrısında bulunmuşlardır. Özellikle Avrupa-Akdeniz ortaklığıyla ilgilenen hükümetlere, Avrupa kurumlarına ve tüm taraflara iki temel konuda eyleme geçilmesi çağrısında bulunulmuştur: ekonomik bütünleşme ve bütünleşmenin insani boyutu.

Avrupa-Akdeniz Bölgesinde Ekonomik Entegrasyon

İş dünyası örgütleri, Akdeniz ülkelerinde gelişimi engelleyen en temel sorunlardan birinin düşük seviyelerde yatırımlar olduğuna işaret etmektedir. Akdeniz ülkelerinin çekiciliğinin artırılması için üç ön koşuldan bahsedilmiştir;

- Akdeniz ülkelerinin bilgiye dayalı ekonomiye dahil olmaları ve

bundan faydalanmaları açısından girişimciliği ve yeniliği teşvik edecek şeffaf ve istikrarlı bir yasal ve ekonomik düzenleyici çerçevenin oluşturulması,

- Güney Akdeniz pazarının oluşturulması,
- Altyapı ağlarının birbirine bağlantısı ve birlikte işlerliğinin hızlandırılması.

Avrupa-Akdeniz Bölgesinde Bütünleşmenin İnsani Boyutu

Politik ve ekonomik entegrasyon; sosyal, insani ve kültürel boyutu dikkate almadan başarılı olamayacaktır, bu nedenle bir öncelik olarak ele alınmalıdır. Toplumları, farklılıklara açık ve saygılı ortak kültürel bir yaklaşım etrafında birleştirmek gerekir. Bu hedefin gerçekleştirilmesi için Avrupa-Akdeniz iş dünyası, aşağıda belirtilen alanlarda çalışmalar yapılmasını önermektedir:

- Eğitim ve öğretim,
- Şirketlerin işgücü ihtiyacına yönelik olarak yeni bir göç politikasının oluşturulması,
- Avrupa-Akdeniz bölgesinde asgari becerilerin tanımlanarak niteliklerin ortak bir şekilde tanınması.

BusinessMed'e üyelik kararı Konfederasyonumuzun XXII. Genel Kurulu'nda alınmıştır.

2008 yılından sonra Gözlemci Üye statüsüyle bünyesinde bulunduğumuz BusinessMed'in Genel Kurul, İdari Komite ve diğer organlarının çeşitli toplantılarına ve proje faaliyetlerine katılım sağlanmaktadır.

(Konfederasyonumuzun BusinessMed kapsamındaki faaliyetlerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.)

g. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)

2002 yılında UN Global Compact'ın UNDP ile birlikte Türkiye'de ilk tanıtımını gerçekleştiren Konfederasyonumuz 2006 yılından bu yana platformun Yönetim Kurulu Üyeliğini sürdürmektedir.

United Nations Global Compact

Platformun sekretaryası 2012-2017 yılları arasında TÜSİAD ile birlikte aktif olarak yürütülmüş, bu bağlamda Konfederasyonumuz, 2017 yılına kadar UN Global Compact Türkiye Sekretaryasında görevli tam zamanlı bir çalışan istihdam etmiştir.

Kasım 2019 verilerine göre UN Global Compact'ın dünya genelinde 13.821 üyesi, Türkiye'den ise 228 katılımcısı bulunmaktadır.

UN Global Compact Türkiye Ağı, Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nde (WEPs) 294 imzacı ile dünyada birinci konumdadır.

UN Global Compact Türkiye Ağı'nın oluşumunda büyük rolü olan Konfederasyonumuz aracılığıyla üye işveren sendikalarımızdan MESS, ÇEİS, İEİS ve KİPLAS imzacı olarak

Türkiye Ağı'na katılmışlardır. Söz konusu sendikalara üye şirketlerin platforma katılması, iş dünyasında kurumsal sürdürülebilirliğin artmasında büyük etki yaratmaktadır.

(Konfederasyonumuzun UN Global Compact kapsamındaki faaliyetlerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.)

h. Küresel İşbaşında Eğitim Ağı (GAN), GAN Türkiye Yerel Ağı, EAfA

GAN Türkiye ve EAfA kapsamında yapılan faaliyetlere yukarıda detaylı olarak yer verilmiştir.

GAN TURKEY
Skills for Business. Jobs for Youth.

European Commission

European Alliance for Apprenticeships

i. Denizötesi Teknik İş Birliği ve Sürdürülebilir Ortaklıklar Kurumu (AOTS)

10 Ağustos 1959 tarihinde Japonya'da kurulmuş, Japon Ekonomi, Ticaret ve Sanayi Bakanlığı'na (METI) bağlı bir devlet kurumudur. Kurum, gelişmekte olan ülkelerin insan kaynaklarını geliştirmeye yönelik uyguladığı çeşitli eğitim ve burs programlarıyla ülkeler arasında bir iş birliği ağı oluşturmayı amaçlamaktadır.

AOTS

AOTS ile Konfederasyonumuz arasında bir iş birliği protokolü bulunmaktadır. Bu protokol kapsamında, AOTS'un insan kaynakları yönetimi konusunda düzenlediği eğitim ve kurs programlarından, sendikalarımız ve bunlara üye şirket çalışanlarının yararlanmaları sağlanmaktadır. Japonya'da uygulanan ve tamamı burslu olan bu eğitim programlarına üye sendika ve şirket çalışanlarının katılımı, Konfederasyonumuz tarafından koordine edilmektedir.

(Konfederasyonumuzun AOTS kapsamındaki faaliyetlerine ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.)

j. Dış İlişkilerle İlgili Diğer Faaliyetler

- 26-28 Nisan 2017 tarihlerinde Hindistan'ın başkenti Yeni Delhi'de gerçekleştirilen Küresel Hedefler Yerel İşe Dönüşüyor Konferansı,
- 17 Mayıs 2017 tarihinde Bad Neuenahr'da gerçekleştirilen IOE Küresel İşverenler Zirvesi,
- 5 Mayıs 2017 tarihinde Ankara'da Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) Genel Sekreteri Luca Visentini ve Türkiye Özel Danışmanı Patrick Itschert ile görüşme,
- 22 Haziran 2017, 13 Haziran 2018, 24-26 Eylül 2018, 14-

16 Kasım 2018, 4 Nisan 2019, 24 Eylül 2019, 14 Kasım 2019 tarihlerinde Brüksel'de gerçekleştirilen Sosyal İşler Komitesi (SAC) Toplantıları,

- 29-30 Haziran 2017 tarihlerinde Budapeşte'de ILO ve Avrupa Güvenlik ve İş birliği Kuruluşu (OSCE) tarafından düzenlenen Avrupa ve Orta Asya Bölgesel Görüş Alışverişi Toplantısı (Alliance 8.7 Toplantısı),
- 3-14 Temmuz 2017 tarihlerinde İtalya'nın Torino şehrinde ILO Uluslararası Eğitim Merkezi (ITC-ILO) tarafından gerçekleştirilen "İşgücü Göçü Akademisi",
- 14 Ağustos 2017 tarihinde ILO Ankara ofisinde ITC-ILO İşgücü Göçü Akademisi Katılımcıları İzleme Toplantısı,
- 4-5 Temmuz 2017 tarihlerinde Belgrad'da Sivil Toplum Kuruluşlarına Teknik Destek Projesi (TACSO) kapsamında düzenlenen "Batı Balkanlar ve Türkiye'de Hayırseverlik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk" Toplantısı,
- 5 Eylül 2017 tarihinde Paris'te gerçekleştirilen Küresel İşbaşında Eğitim Ağı (GAN Global) Yönetim Kurulu Toplantısı,
- 7 Eylül 2017 tarihinde ETUC temsilcilerinin Konfederasyonumuza ziyareti,
- 2-5 Ekim 2017 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilen ILO 10'uncu Avrupa Bölge Toplantısı,
- 5-6 Ekim 2017 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilen IOE Orta Asya ve Avrupa Bölge Toplantısı,
- 12 Ekim 2017 tarihinde Brüksel'de gerçekleştirilen BusinessEurope Yürütme Kurulu Toplantısı,
- 1 Aralık 2017 tarihinde Estonya'da gerçekleştirilen BusinessEurope Başkanlar Konseyi Toplantısı,
- 8 Aralık 2017 tarihinde Brüksel'de gerçekleştirilen Türkiye-AB Yüksek Düzeyli Ekonomik Diyalog (YDED) Toplantısı,
- 21-27 Ocak 2018 tarihlerinde Endonezya'da gerçekleştirilen AOTS Bölgesel Toplantısı,
- 31 Ocak 2018 tarihinde Belgrad'da gerçekleştirilen Avrupa Komisyonu "Türkiye ve Balkanlarda Sosyal Boyutun Artırılması" Konferansı,
- 21 Şubat 2018, 14 Haziran 2018,7 Mart 2019, 24 Ekim 2019 tarihlerinde Brüksel'de gerçekleştirilen BusinessEurope İcra Komitesi (EXCO) Toplantıları,
- 21 Şubat 2018 tarihinde gerçekleştirilen Europass İzleme ve Değerlendirme Kurulu'nun 2017 yılı Değerlendirme Toplantısı,
- 16-22 Mart 2018 tarihleri arasında Cenevre'de gerçekleştirilen ILO'nun 332'nci Yönetim Kurulu Toplantısı,

IOE Avrupa ve Orta Asya Bölgesel Toplantısı

13-14 Eylül 2018 Riga

- 17-18 Mayıs 2018 tarihlerinde Sofya'da gerçekleştirilen BusinessEurope Başkanlar Konseyi Toplantısı,
- 17-18 Mayıs 2018 tarihlerinde Paris'te gerçekleştirilen ILO Avrupa'da Endüstriyel İlişkiler Konferansı,
- 28 Mayıs 2018 tarihinde Paris'te gerçekleştirilen BIAC Genel Kurulu,
- 13-18 Mayıs 2018 tarihlerinde ILO tarafından Kazakistan'a düzenlenen Üç Taraflı Üst Düzey Heyet Toplantısı,
- 13-14 Eylül 2018 tarihlerinde Riga'da gerçekleştirilen IOE Avrupa ve Orta Asya Bölgesel Toplantısı,
- 17-21 Eylül 2018 tarihlerinde ILO Genel Merkezinde gerçekleştirilen Standartların Gözden Geçirilmesi Üç Taraflı Çalışma Grubu'nun dördüncü toplantısı,
- 24-25 Eylül 2018 tarihlerinde Tiran'da gerçekleştirilen EAfA Aday Ülkeler için 3'üncü Bölgesel Semineri,
- 26 Eylül 2018 tarihinde Brüksel'de gerçekleştirilen BusinessEurope Sanayi İşleri Komitesi (IACO) Toplantısı,
- 2-3 Ekim 2018 tarihlerinde Avrupa Komisyonu koordinasyonunda Budva-Karadağ'da "Batı Balkanlar ve Türkiye'de İşgücü Piyasası Reformları" konulu Konferans,
- 9-10 Ekim 2018 tarihlerinde Paris'te gerçekleştirilen BusinessEurope Başkanlar Konseyi Seminer Toplantısı,
- 15 Ekim 2018 tarihinde BIAC Merkezi Paris'te düzenlenen BIAC bünyesindeki ELSAC Toplantısı,
- 25 Ekim-8 Kasım 2018 tarihlerinde Cenevre'de gerçekleştirilen ILO Yönetim Kurulu Toplantısı 334'üncü Oturumu,
- 19-20 Kasım 2018 tarihlerinde Kopenhag'da Konfederasyonumuz ile

Danimarka İşverenleri (DI) iş birliğinde yürütülen Mültecilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonu Projesi'ne ilişkin toplantı,

- 19-23 Kasım 2018 tarihlerinde Tokyo'da gerçekleştirilen AOTS tarafından düzenlenen "İşveren Kuruluşları Yöneticilerine Yönelik Japonya Endüstri İlişkileri Eğitimi,"
- 21 Kasım 2018 tarihinde Barselona'da gerçekleştirilen BusinessMed Genel Kurul Toplantısı,
- 22-23 Kasım 2018 tarihlerinde Viyana'da gerçekleştirilen BusinessEurope Başkanlar Konseyi (COPRES) Toplantısı,
- 7-8 Şubat 2019 tarihlerinde Cenevre'de ILO tarafından yürütülen 27 AB üye ülkesinde ve aday ülkelerde "Çalışma Hayatında Sosyal Tarafların ve Sosyal Diyaloğun Rolü ve Kapasitesinin Artırılması" Projesi Açılış Toplantısı,
- 8-9 Nisan 2019 tarihlerinde Brüksel'de gerçekleştirilen Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi'nin 38'inci Toplantısı,
- 15-18 Nisan 2019 tarihlerinde ILO tarafından yürütülen "Suriye Mülteci Destek Programlarında İnsana Yakışır İş ve Gelir Kaynaklarına Erişimin Desteklenmesi: Lübnan, Ürdün, Türkiye ve Irak Güney-Güney İşbirliği Programı" kapsamında Ürdün'e Çalışma Ziyareti,
- 20 Mayıs 2019 tarihinde Paris'te BIAC Genel Kurul Toplantısı,
- 3-7 Haziran 2019 tarihlerinde Tokyo'da AOTS tarafından düzenlenen "İşveren Kuruluşları Yöneticilerine Yönelik İnsan Kaynakları Yönetimi Eğitimi,"
- 11-12 Haziran 2019 tarihlerinde Dünya Bankası, Avrupa Yatırım Bankası ve Danimarka İşverenleri (DI) iş birliği içerisinde Paris'te gerçekleştirilen "Mültecilerin Ekonomik Entegrasyonunda Özel Sektörün Rolü" Konferansı,
- 12 Haziran 2019 tarihinde Yönetim Kurulu Başkanımız Özgür Burak Akkol, 108'inci ILO Çalışma Konferansı sebebi ile bulunduğu Cenevre'de Cumhurbaşkanı Yardımcımız Sayın Fuat Oktay ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk ile bir araya geldi. Sonrasında ise Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyemiz Sayın Bekir Burak Uyguner ve IOE Başkanı ve Yönetim Kurulu Üyemiz Sayın Erol Kiresepi'nin de katılımı ile Sayın Fuat Oktay onuruna Türk Heyetine bir akşam yemeği verildi.
- 25-26 Temmuz 2019 tarihlerinde Confindustria'nın Roma'daki merkezinde gerçekleştirilen BusinessMed Genel Kurulu ve EBSOMED Projesi Toplantıları,
- 20-22 Ağustos 2019 tarihlerinde Kopenhag'da gerçekleştirilen Konfederasyonumuz ile DI tarafından yürütülen Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonu Projesi kapsamında Değerlendirme Toplantısı,

Yönetim Kurulu Başkanımız Özgür Burak Akkol'un, 108'inci ILO Çalışma Konferansı sebebi ile bulunduğu Cenevre'de Cumhurbaşkanı Yardımcımız Sayın Fuat Oktay ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk ile görüşmesi

12 Haziran 2019
Cenevre

- 12-13 Eylül 2019 tarihlerinde Roma'da gerçekleştirilen IOE Avrupa ve Orta Asya Üye Ülkeleri Toplantısı,
- 9 Ekim 2019 tarihinde Brüksel'de gerçekleştirilen "Avrupa Endüstriyel Altyapısını Güçlendirme" Ortak Konferansı,
- 17-18 Ekim 2019 tarihinde Paris'te gerçekleştirilen BIAC ve OECD ELSAC Toplantıları.
- 13 Kasım 2019 tarihinde BusinessEurope tarafından Brüksel'de gerçekleştirilen Avrupa Parlamentosu Milletvekilleri ile İstişare Toplantısı'na katılım sağlandı.

2. Yurtiçi Temsil Faaliyetleri

Konfederasyonumuz Türk işverenlerini çalışma hayatı kapsamında ulusal düzeyde temsile yetkili tek kuruluştur. Konfederasyonumuzun temsile yetkili olduğu başlıca kuruluşlar aşağıdaki gibidir;

- Ekonomik ve Sosyal Konsey
- Yüksek Hakem Kurulu
- Çalışma Meclisi
- TBMM'nin İlgili Komisyonları
- SGK Genel Kurulu
- SGK Yönetim Kurulu
- Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu
- İŞKUR Genel Kurulu
- İŞKUR Yönetim Kurulu
- İŞKUR İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları- İl Koordinasyon Kurulları
- Üçlü Danışma Kurulu

- Asgari Ücret Tespit Komisyonu
- İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul
- Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi
- Türk Patent Enstitüsü Danışma Kurulu
- MYK Genel Kurul ve Yönetim Kurulu
- Meslek Danışma Komisyonu
- Mesleki Eğitim Kurulu
- İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu
- İaşe Bedeli Tespit Kurulu
- Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyon
- Resmi Arabulucu Seçici Kurulu
- Tozla Mücadele Komisyonu
- Tozla Mücadele Birimi Danışma Kurulu
- Asgari İşçilik Tespit Komisyonu
- Vergi Konseyi
- Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü Danışma Kurulu
- Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesi
- Tehlike Sınıfları Komisyonu
- İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi
- TESEV Vakfı Genel Kurulu
- İktisadi Kalkınma Vakfı Genel Kurul ve Yönetim Kurulu
- Yunus Emre Vakfı
- Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu (YOİKK) İstihdam Teknik Komitesi
- Tüketici Konseyi
- Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu
- Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA) Genel Kurul ve Yönetim Kurulu
- Ulusal Şuralar (Sanayi, Milli Eğitim, Çevre, Engelliler vs.)
- TOBB Bünyesindeki İş Konseyleri
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK)
- Kent Konseyleri
- Türkiye Sanayi Stratejisi İzleme ve Yönlendirme Komitesi
- Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu
- İstanbul Tahkim Merkezi
- Arabuluculuk Kurulu
- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Kurulu
- Türkiye Aile Sağlığı ve Planlaması Vakfı Mütevelli Heyeti
- Mesleki Eğitim Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu
- Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Özel İhtisas Komisyonları
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Hukuk Politikaları Kurulu Çalışma Grupları
- AB Eğitim ve Gençlik Programları Danışma Kurulu

- Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu

a. Üyesi ve Kurucusu Olduğumuz Vakıflar

TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı

TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı; TİSK, işveren sendikaları, iş dünyasının önde gelen şirketleri ve iş insanları tarafından tıbbın en ileri teknolojilerine dayalı mikrocerrahi alanında tedavi ve eğitim, bilimsel araştırmaları destekleme, geliştirme ve yeni merkezlerin kurulması amacıyla 12 Temmuz 1985 tarihinde kurulmuştur.

Konfederasyonumuzun kurucusu olduğu Vakıf, iş kazalarını önlemeye yönelik faaliyetlerde bulunmayı, kazazede ve ailelerine destek olmayı, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü işletmelerde yerleştirmeyi, mikrocerrahi başta olmak üzere tıp alanında Türkiye'de gerçekleştirebilecek bilimsel araştırmalarla, uygulama ve eğitim çalışmalarını yapmayı ve desteklemeyi de ana amacı saymaktadır.

İş kazaları sonrası çalışanlara gerekli rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi ve yeniden çalışma hayatına kazandırılabilmeleri adına çalışmalar gerçekleştiren Vakıf, aynı zamanda iş kazalarının önüne geçilebilmesi için çalışmalar da yapmaktadır. Türkiye'nin farklı organize sanayi bölgelerinde eğitimler düzenleyen Vakıf, talep eden işveren sendikalarına da eğitimler vermekte, iş sağlığı ve güvenliğinin zorunluluk değil, bir kültür olarak benimsenmesini hedeflemektedir.

Türkiye'de mikrocerrahi konusunda uzmanlaşmış cerrah sayısının artırılması amacıyla, bu alanda kendisini geliştirmek isteyen cerrahları yurt içi ve yurt dışında gerçekleştirilen kurslara gönderen Vakıf, üniversite hastaneleri ile eğitim ve araştırma hastanelerine de cihaz ve ekipman bağışları yapmaktadır.

Mülkiyeti TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı'na ait olan Acıbadem Maslak Hastanesi, Vakfın yönlendirdiği hastalara mikrocerrahi ve rekonstrüksiyon ünitelerinde indirim uygulamaktadır.

İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV)

İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV), AB ve Türkiye-AB ilişkilerindeki gelişmeler hakkında Türk iş dünyası ve kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla 1965 yılında İstanbul Ticaret Odası ve İstanbul Sanayi Odası'nın ortak girişimiyle kurulmuştur.

Kuruluşundan bu yana düzenlediği seminerler, konferanslar ve paneller, yayımladığı araştırmalar, yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirdiği tanıtım faaliyetleri, yerli ve yabancı kuruluşlarla sürdürdüğü yakın iş birliği ile İKV, Ülkemizde olduğu kadar AB nezdinde de AB ve Türkiye-AB ilişkileri konularında saygın ve özel sektörün AB konusunda etkili bir ihtisas kuruluşu haline gelmiştir.

2005 yılında Tükiye'nin AB'ye katılım müzakerelerinin açılmasıyla birlikte İKV'nin çalışmaları, başta müzakere sürecine hazırlık olmak üzere AB ve

Türkiye-AB ilişkilerinin gündemini oluşturan konular çerçevesinde kamuoyunu bilgilendirmeye, iş dünyasının ve sivil toplum kuruluşlarının sürece en aktif şekilde katılımını sağlamaya ve dış tanıtıma odaklanmıştır.

İKV, Türkiye-AB ilişkilerindeki gelişmelere paralel olarak zaman içerisinde faaliyet alanını genişletmiş, mütevelli kurum ve vakıf destekçilerinin sayısını artırmıştır.

1999 yılının Aralık ayında Helsinki'de düzenlenen Zirve Toplantısı'nda, Türkiye'nin AB üyeliğine aday bir ülke olduğunun teyidi ile birlikte İKV; faaliyetlerini üyelik sürecinin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak yoğunlaştırmış ve Türkiye-AB ilişkileri ile ilgili konularda özel sektörün AB ve kamu ile ilişkilerindeki koordinasyon görevini de üstlenmiştir.

İktisadi Araştırmalar Vakfı (İAV)

İktisadi Araştırmalar Vakfı, genel konuların yanında, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve mali sorunlarını araştırmak, bunlara çözüm önerileri sunmak amacıyla 1962 yılında kurulmuştur.

Vakfın en önemli hedefi; ekonomik, sosyal ve mali konularda ortaya çıkan değişimleri, bilimsel ve teknik çalışmalar yapmak suretiyle takip etmek ve bu değişimlerin uygulama imkânlarını araştırmak için bilim insanları ve uzmanların katıldığı uluslararası ve ulusal seminerler, açık oturumlar, konferanslar ve basın toplantıları düzenlemek ve bunları kitap/broşürler halinde yayınlamak suretiyle çeşitli yayınlarla kamuoyuna duyurmaktır.

İAV'ın, kendi alanında önde gelen akademisyen, bürokrat, iş insanı, yönetici, sanayici ve çeşitli meslek sahiplerinden oluşan 200'e yakın gerçek kişi üyesi ve 100'e yakın tüzel kişi destekçisi bulunmaktadır.

Türkiye Sakatları Koruma Vakfı

Türkiye Sakatları Koruma Vakfı, sakat kişileri eğitmek ve rehabilite etmek suretiyle onları istihdama dahil etme ve sosyo-ekonomik durumlarında iyileştirme yapmayı amaç edinerek 1982 yılında kurulmuştur.

Vakıf ayrıca, sakatlara ilişkin yasal ve idari düzenlemeler hakkında önerilerde bulunarak, sakatlığı önleme, tedavi ve rehabilite süreçlerine ilişkin halkı aydınlatıcı ve uyarıcı yayınlar yapmakta olup seminer, kongre vb. toplantıları düzenlemektedir.

Konfederasyonumuz, Vakfın kurucu üyesidir.

Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV)

1994 yılında Kopenhag Kriterleri doğrultusunda kurulan TESEV, Ülkemizdeki değişim sürecinin teşviki ve hızlandırılması ile sosyal ve kültürel alanda yaşanan değişimlerin siyasi hayata yansımasında sivil toplumun daha aktif olarak yer almasını hedefleyen ekonomik ve bağımsız bir düşünce kuruluşudur.

TESEV, toplumun karşı karşıya kaldığı sorunlara ilişkin çözüm yolları bulmak hedefiyle çeşitli

akademik araştırmalar yapmakta, bu araştırmalar ile politik kararları arasında bağlantı kurmayı sağlamakta ve kamu kurumları ve geniş toplumsal kesimlerin ihtiyaç duyduğu bilimsel bulgulara dayalı, sürdürülebilir çözüm önerileri sunmaktadır.

Konfederasyonumuz TESEV'in Genel Kurul'unda temsil edilmektedir.

Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA)

MEKSA, 1985 yılından bu yana işgücü piyasasının ihtiyaçları dahilinde mesleki eğitimin etkinleştirilmesi ve yaygınlaştırılması için mesleki eğitim ile istihdam arasında bir bağ kurulmasını hedeflemektedir. Bu hedefi doğrultusunda "işletmeler üstü eğitim merkezleri" kurmakta, donatmakta ve işletmektedir.

Konfederasyonumuz, Vakfın kurucu üyesidir.

II. Yürütülen Faaliyetler

1. Düzenlenen Faaliyetler

a. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Ödül Programı

Konfederasyonumuz, KSS alanında farkındalığı artırmak ve işletmeleri teşvik etmek amacıyla 2014'ten beri TİSK Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödül Programı'nı düzenlemektedir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödül Programı, Herkes için KSS Projesi'nin nihai raporunun hazırlanmasıyla birlikte, Kasım 2016 döneminde sona ermiştir. Ancak, Proje kapsamındaki Kurumsal Sosyal Sorumluluk çalışmaları ve Ödül Programı TİSK bünyesinde devam ettirilmektedir.

2014 yılından bu yana TİSK KSS Ödül Programı kapsamında ödül alan işletmelerin yürüttükleri projeler 20 milyona yakın insana dokunmuştur.

2016 ve 2017 yıllarında dördüncüsü ve beşincisi yapılan ödül programı kapsamında, Büyük Ödül ve GAN Türkiye Özel Ödülü dahil, Kapsayıcılık, Etkililik, İyi Uygulama, Sürdürülebilirlik ve Yenilikçilik kategorilerinde biri büyük ölçekli, diğeri KOBİ olmak üzere ikişer işletmeye (toplamda 14 işletme) ödül verilmiştir. 2019 yılında altıncısı düzenlenen ödül programında ise ödül kategorileri genişletilerek; diğer kategorilere ek olarak, Toplumsal Cinsiyet Özel Ödülü ve Girişimcilik Ödülü de eklenmiş olup layık görülen biri büyük ölçekli, diğeri KOBİ olmak üzere ikişer işletmeye (toplamda 18 işletme) ödül verilmiştir.

2014- 2018 yılları arasında TİSK Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödül Programına 184 büyük işletme ve 29 KOBİ olmak üzere toplamda 270 proje ile başvuru yapılmıştır.

2014 yılından bu yana TİSK KSS Ödül Programı kapsamında ödül alan işletmelerin yürüttükleri projeler 20 milyona yakın insana dokunmuş olup, bu proje faaliyetleri kapsamında eğitimler verilerek, iş imkânları sunulmuş ve toplumsal konularda farkındalık artırma çalışmaları yürütülmüştür.

2016, 2017, 2018
KSS Ödül Törenleri

TİSK 2016
KSS Ödül Töreni

24 Mart 2017
İstanbul

TİSK 2017
KSS Ödül Töreni

30 Mart 2018
İstanbul

TİSK 2018
KSS Ödül Töreni

30 Mayıs 2019
İstanbul

b. Global Compact Türkiye "Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu" Toplantısı

Global Compact Türkiye Ağı'na bağlı olarak TİSK'in koordinasyonunda faaliyet gösteren Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu, 2017 yılının ilk toplantısını 16 Mayıs 2017 tarihinde İstanbul'da TTSİS ev sahipliğinde yaptı. Toplantıya, BM Nüfus Fonu, BM Kadının Güçlenmesi Birimi, TÜSİAD, üye işletme ve STK temsilcileri katıldı. Toplantıda, üyeler tarafından son çalışma grubu toplantısından bu yana gerçekleştirilen faaliyetler hakkında bilgilendirme yapıldı.

c. Kamudaki Alt İşveren İşçilerinin Kadroya Alınmasına İlişkin Mevzuat Değişikliklerinin Değerlendirilmesi Toplantısı

Alt işveren işçilerinin kadroya alınmasına ve mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin usullerle ilgili uygulamada yaşanması muhtemel sorunların tespiti ve çözümü ile sürecin yeknesak bir şekilde yürütülmesi amacıyla Konfederasyonumuz tarafından 8 Ocak 2018 tarihinde Ankara'da bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantı kapsamında "696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümlerine ilişkin ilgili kamu işveren sendikalarının temsilcileri görüş alışverişinde bulundu.

d. Teşvik Uygulamaları Bilgilendirme Toplantıları I-II-III

Konfederasyonumuz ve TÜSİAD işbirliği ile düzenlenen Teşvik Uygulamaları Bilgilendirme Toplantıları 25 Nisan 2018 tarihinde İstanbul'da, 21 Mayıs 2018 tarihinde İzmir'de ve 22 Mayıs 2018 tarihinde Bursa'da gerçekleştirildi.

İşverenlere sunulan mevcut ve yeni teşvikler hakkında işveren camiasını bilgilendirmek amacıyla düzenlenen toplantılar sırasında; İŞKUR, SGK, Ekonomi Bakanlığı ile Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) temsilcileri istihdam, yatırım ve KOBİ teşvikleri uygulamaları hakkında bilgilendirme yaptı.

Teşvik Uygulamaları Bilgilendirme Toplantısı I

25 Nisan 2018 İstanbul

Teşvik Uygulamaları Bilgilendirme Toplantısı II
21 Mayıs 2018 İstanbul

e. TİSK Çalışma Hayatı İstişare Toplantıları

Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı I, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Dr. Mehmet Müezzinoğlu'nun katılımıyla 24 Şubat 2017 tarihinde İstanbul'da gerçekleşti. "İş Yargılaması Değişiklikleri ve Uygulamaları", "Çalışma Mevzuatı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları" ve "Sosyal Güvenlik, İŞKUR ve MYK Uygulamaları" başlıkları altında gerçekleştirilen üç oturumda, çalışma hayatına yönelik mevzuat ve uygulamalara ilişkin konular hakkında görüş alışverişi ve değerlendirmeler yapıldı.

Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı II ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nun katılımıyla 10 Mayıs 2018 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirildi. "İş Yargılaması Değişiklikleri ve Uygulamaları", "Çalışma Mevzuatı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları" ve "SGK, İŞKUR ve MYK Uygulamaları" başlıkları altında üç oturum olarak gerçekleştirilen toplantıda, çalışma hayatına yönelik mevzuat ve uygulamalara ilişkin konular hakkında görüş alışverişi ve değerlendirmelerde bulunuldu.

Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı I
24 Şubat 2017 İstanbul

Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı II
10 Mayıs 2018 İstanbul

f. Programlı Teftişler Kapsamında Yapılan ve Yapılacak Olan İş ve İşlemlere İlişkin Bilgilendirme Çalıştayı

11 Aralık 2018 tarihinde Programlı Teftişler Kapsamında Yapılan ve Yapılacak Olan İş ve İşlemlere İlişkin Çalıştay düzenlendi. Konfederasyonumuz Hukuk İşleri Müdürü Av. Nagehan Akan'ın açılış konuşmasıyla başlayan çalıştayda, Rehberlik ve Teftiş Başkanı Sayın Arif Şimşek, İş Başmüfettişi Sayın Onur Batuman ve Teftiş İstanbul Grup Başkanı Sayın Adem Mortaş programlı teftişlere ilişkin genel bilgilendirme konuşmaları yaptı.

g. SGK Geriye Dönük Teşvikler Hakkında Toplantı

5510 sayılı Kanun'un Geçici 17. maddesinde yer alan SGK Geriye Dönük Teşvikler ile ilgili olarak 11 Ocak 2019 tarihinde TTSİS ev sahipliğinde İstanbul'da bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantıya; Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkan Vekili Sayın Nevzat Seyok, Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Özgür Burak Akkol, Genel Sekreter Akansel Koç, TTSİS Genel Sekreteri Sayın Av. Başar Ay ve SGK İstanbul İl Müdürü Sayın Murat Göktaş iştirak etti.

h. İstihdam Seferberliği 2019 Toplantısı

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı işbirliği ile düzenlenen İstihdam Seferberliği 2019 Toplantısı 9 Mart 2019 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirildi. Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen ve Aile, Çalışma ve

İstihdam Seferberliği 2019 Toplantısı

9 Mart 2019
İstanbul

Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un açılış konuşmalarıyla başlayan toplantıya; ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının başkanları ile işveren temsilcileri katılım sağladı.

i. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Çalışma Ortamının İyileştirilmesi Semineri

AOTS iş birliği ile düzenlenmiş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Çalışma Ortamının İyileştirilmesi Semineri, 12-13 Mart 2019 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirildi. Üye İşveren Sendikalarımızdan ve onlara bağlı işletmelerden İSG uzmanlarının katıldığı seminer kapsamında, kalıp üretim fabrikası ziyaret edilerek iş sağlığı ve güvenliği açısından katılımcılar fabrikayı değerlendirdi. Ayrıca işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ortamının iyileştirilmesi üzerine grup çalışmaları yaptırılarak, katılımcılar, işyerlerinde meydana gelebilecek çeşitli koşulları ve bu koşulların iyileştirilmesini değerlendirdi.

j. GAN Türkiye Toplantısı

GAN Türkiye'nin 31 Temmuz 2018 – 31 Ocak 2019 tarihli faaliyet raporunun sunulduğu GAN Türkiye Toplantısı, 11 Temmuz 2019 tarihinde TTSİS ev sahipliğinde İstanbul'da gerçekleştirildi.

Üye olan ve raporlama çalışmamıza katılım gösteren şirketlerin söz konusu 6 aylık dönemdeki çalışmalarını değerlendirmek ve GAN Türkiye Kampanya Haftasına ilişkin üye şirket temsilcileriyle görüş alışverişinde bulunmak amaçlı düzenlenen toplantıda; GAN Türkiye ile yapılmış olan protokol kapsamında gerçekleştirilmiş işbaşı eğitim programları, İŞKUR'un parçası olduğu mesleki eğitim programları ve İŞKUR'un uygulamakta olduğu istihdam teşvikleri hakkında ayrıntılı bilgi verildi. Ayrıca; GAN Türkiye Ağı'na yeni katılan şirketlerden olan Türk Traktör ve İNKA İnsan Kaynakları temsilcileri, kurumlarını ve kurumları bünyesindeki işbaşında eğitim programları ve projeleri hakkında bilgiler içeren sunumlarını yaptı.

k. Ortak Paylaşım Forumu (OPF) 2019

Konfederasyonumuz ev sahipliğinde, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un teşrifleriyle, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK Genel Başkanları yanı sıra işçi ve işveren sendika başkanlarının da katılımıyla gerçekleştirilen Ortak Paylaşım Forumu 11-13 Ekim 2019 tarihleri arasında Antalya'da yapıldı.

Yaklaşık 400 katılımcının yer aldığı, "Birlikte Mümkün Türkiye" sloganı ile yola çıkılan Forum'da, IOE, Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC), ILO ve Dünya Ekonomi Forumu (WEF) temsilcileri de yer aldı.

Ortak Paylaşım Forumu ile ilgili değerlendirmelerde bulunan TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK ile birlikte, 4. sanayi devriminden en çok etkilenecek olan sosyal paydaşlara (Çevre-Yaşlılar-Engelliler- Kadınlar-Çocuklar) odaklandıklarını söyledi.

Forum boyunca, tüm paydaşların Türkiye için birliktelik mesajı verdiğini ifade eden Akkol, “Aynı amaç için bir araya gelindiğinde, ‘Birlikte Mümkün Türkiye’ dendiğinde, birlikte çok daha güçlü bir üretim gerçekleştirebileceğimizi gördük” dedi.

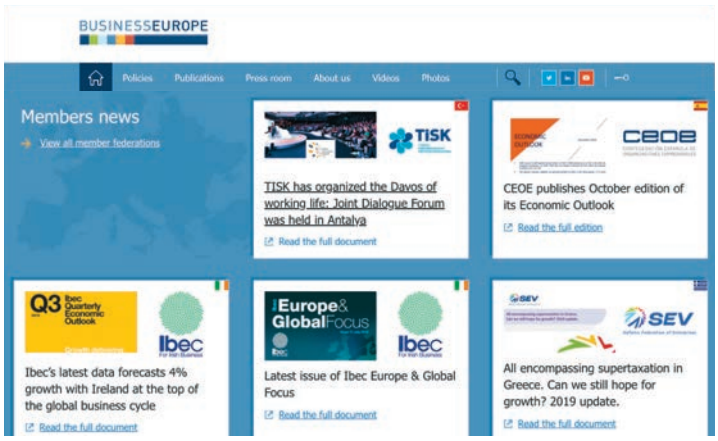
Forum’da oluşturulan çalışma gruplarının, katılımcılar tarafından üzerinde mutabakata varılan beş kıymetli fikirle yola çıktığını belirten Özgür Burak Akkol, “Bundan sonra tüm enerjimizle, Ülkemizin daha ileriye gitmesi için, Ülkemizin bu sosyal paydaşlarla daha mutlu ve müreffeh olmasını sağlamak için çalışacağız, birlikte üreteceğiz” diye konuştu.

Ortak Paylaşım Forumu kapsamında toplanan çalışma grupları, toplam 15 madde belirledi. Kamu, işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinden oluşan yaklaşık 400 katılımcının yaptığı oylama sonucu beş başlık altında beş madde belirlendi. Üzerinde uzlaşmaya varılan maddeler sonuç bildirgesiyle açıklandı.

Bildirgede yer alan konu başlıkları ve maddeler şöyle sıralandı:

- **Çevre:** Üye sendikalara bağlı işyerlerinde çalışan sayısı kadar ağaç dikilmesi (Her yıl 2 milyon ağaç; 5 yılda 10 milyon ağaç).
- **Yaşlılar:** Yaşlanmakta olan bireylere eğitim ve kapasite geliştirme platformu oluşturulması.
- **Engelliler:** 2020 sonuna kadar 10.000 engelliye mesleki eğitimler verilmesi.
- **Kadınlar:** 2023 yılına kadar konfederasyon/sendika yönetim kurullarından en alt işçi temsilciğine kadar tüm kurullarda en az 1 kadın üye bulunması.
- **Çocuklar:** Ebeveynlere Emniyet Genel Müdürlüğü Narkotik Şube Birimi işbirliği ile madde bağımlılığı eğitimleri verilmesi

Ortak Paylaşım Forumu etkinliğimiz, 35 Avrupa ülkesinden toplam 39 sanayici ve işveren federasyonunu kapsayan BusinessEurope websitesi ana sayfasında yayınlanmıştır.



Davos of Turkish Working Life:
JOINT DIALOGUE FORUM’S FIRST MEETING WAS HELD IN ANTALYA

ORTAK PAYLAŞIM FORUMU 2019

TİSK
11-13 EKİM 2019
ANTALYA

Birlikte Mümkün Türkiye

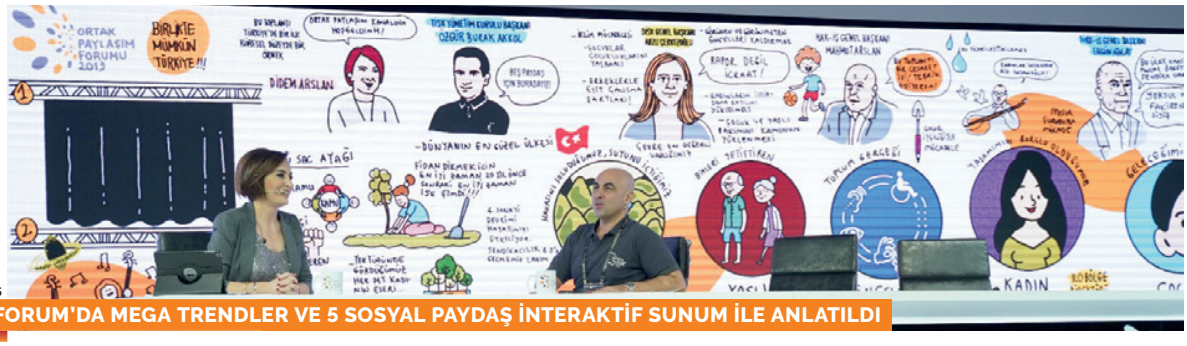
Ortak Paylaşım Forumu (OPF) 2019 Antalya'da düzenlendi. OPF, ülkemizde bir ilki gerçekleştirerek kamu, işveren ve işçi temsilcilerini bir araya getirdi. s.2

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol:

DÜNYAYA ÖRNEK, TÜRKİYE'YE ÖLÇEK s.3

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk:

SOSYAL DİYALOĞA ÖNEM VERİYORUZ s.4



s.5 **FORUM'DA MEGA TRENDLER VE 5 SOSYAL PAYDAŞ İNTERAKTİF SUNUM İLE ANLATILDI**

s.6 **ÇALIŞMA GRUPLARI**

s.7 **ZEYTİN ÇEKİRDEKLERİ**

s.7 **GALA YEMEĞİ**

ORTAK PAYLAŞIM FORUMU 2019 ANTALYA'DA YAPILDI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) ev sahipliğinde Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un teşrifleriyle, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK Genel Başkanları ile işçi ve işveren sendika başkanlarının katılımıyla gerçekleştirilen Ortak Paylaşım Forumu 11-13 Ekim 2019 tarihleri arasında Antalya'da yapıldı.

Yaklaşık 400 katılımcının yer aldığı, "Birlikte Mümkün Türkiye" sloganı ile yola çıkılan Forum'da, Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE), Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Ekonomik Forumu (WEF) temsilcileri de yer aldı.

Kadın, engelli, çocuk, çevre ve yaşlı başlıkları altında toplanan ortak çalışma gruplarında alınan kararlar sonuç bildirgesiyle açıklandı.

Forum kapsamında ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin özel bir oturum yapıldı.

Didem Arslan'ın moderatörlüğünde gerçekleşen Forum'un açılış konuşmaları sırasıyla; TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu, HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk tarafından gerçekleştirildi.

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol:

DÜNYAYA ÖRNEK, TÜRKİYE'YE ÖLÇEK

Ortak Paylaşım Forumu ile ilgili değerlendirmelerde bulunan TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK ile birlikte, 4. sanayi devriminden en çok etkilenecek olan sosyal paydaşlara odaklandıklarını söyledi. Akkol, Forum'un odaklandıkları başlıkları ise, "Yaşadığımız çevre, emekleriyle yaşama değer katan yaşlılar, engelli vatandaşlarımız, yaşamımızı borçlu olduğumuz kadınlar ve geleceğimiz olan çocuklarımız" diye sıraladı.

Forum boyunca, tüm paydaşların Türkiye için birliktelik mesajı verdiğini ifade eden Akkol, "Aynı amaç için bir araya gelindiğinde, 'Birlikte Mümkün Türkiye' dendiğinde, birlikte çok daha güçlü bir üretim gerçekleştirebileceğimizi gördük" dedi.

Forum'da oluşturulan çalışma gruplarının, katılımcılar tarafından üzerinde mutabakata varılan beş kıymetli fikirle yola çıktığını belirten Özgür Burak Akkol, "Bundan sonra tüm enerjimizle, ülkemizin daha ileriye gitmesi için, ülkemizin bu sosyal paydaşlarla daha mutlu ve müreffeh olmasını sağlamak için çalışacağız, birlikte üreteceğiz" diye konuştu.

Ortak Paylaşım Forumu'nun çalışma hayatında ortak aklın egemen olduğu yeni bir dönemi başlatacağına inandığını kaydeden TİSK Başkanı Akkol, şu ifadeleri kullandı:

"Özverili çalışmalar sonucu elde ettiğimiz uzlaşı iklimi ve somut çıktılar doğru bir adım attığımızın en önemli göstergesi oldu. Aynı zamanda bu Forum bizlere, çalışma yaşamının taraflarını oluşturan kamu, işveren ve işçi sendikalarının bir bütünün ayrılmaz parçalarını oluşturduğunu gösterdi. Sadece çalışma yaşamı değil toplumsal hayatımıza da değer katacağına inandığım Ortak Paylaşım Forumu'na kıymetli katkıları nedeniyle başta Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk olmak üzere, TÜRK-İŞ Başkanı Ergün Atalay, HAK-İŞ Başkanı Mahmut Arslan, DİSK Başkanı Arzu Çerkezoğlu, sendika başkanlarımız ve uluslararası kurum ve kuruluş temsilcilerine çok teşekkür ediyorum."

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk:

Sosyal diyaloğa önem veriyoruz

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk, Forum'da konuşulan 5 başlığı birbirinden ayrı düşünmediklerini söyledi. Sosyal diyaloga önem verdiklerini belirten Sayın Selçuk, sendikalaşma oranının istedikleri seviyede olmasa da geçen 17 yılda arttığını kaydetti. Bakan Selçuk, önümüzdeki günlerde sendikalarla belirli konularda özel odak grupları oluşturacaklarını vurguladı. Kadınların toplumun yüzde 50'sini oluşturduğunu belirten Selçuk, "Biz kadınlar hak ettiğimiz ölçüde belirli noktalarda var olmak istiyoruz. Belirli kotaları doldurmak için kullanılmak istemiyoruz. Kadınlar her daim çalışıyor. Kadınlar erkeklere göre daha fazla performans sergileyerek, erkeklerle aynı pozisyonlara geliyor. Kadınlara şiddette sıfır tolerans ilkesi ile yaklaşıyoruz. Şiddet nereden ve nasıl gelirse karşıyız. Her gün birçok davaya müdahale ediyoruz." dedi.

Zehra Zümrüt Selçuk çocuk işçiliğine yönelik ise "Çocuk işçiliği ülkemizin kanayan yarası, ancak bahsedilen oranda değil. Göstergeler çocuk işçiliğinin yüzde 3'ün altına düştüğünü gösteriyor. Çocukların sokakta çalıştırılmalarına yönelik doğrudan müdahale ediyoruz. 2 yılda 16 bin çocuğa ulaştık" dedi. Selçuk, yaşlı bakımı konusunda ileri düzeyde olan Japonya ile görüşmeler yaptıklarını anlattı.

Devrimci İşçi Sendikaları (DİSK) Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu

TİSK'in sosyal tarafları bir araya getirmesini olumlu bir adım olarak niteledi ve gerçekleştirdiği organizasyon için için TİSK'e teşekkür etti.

DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Genel Başkanı Ergün Atalay

Barış Pınarı Harekatı'nda şehit olan asker ve vatandaşlara Allah'tan rahmet dileyen Atalay, 17 milyon çalışanın olduğu yerde örgütlü 2 milyon kişinin bulunmasının yetersizliğine değindi. Çevreyle ilgili ekilebilir arazilere bina inşa edilmemesi konusunda sık sık açıklama yaptıklarını anımsatan Atalay, "Su kıtlığında 162 ülkenin içinde 32'nci sıradayız. Nişasta bazlı şekerle, mısır şurubuyla uzun yıllardır mücadele ediyor sendikalarımız. Ama bunu yaparken bedel ödettiriyorlar. Arkalarında dünyanın dev firmaları var." diye konuştu.

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) Genel Başkanı Mahmut Arslan

Mahmut Arslan, organizasyon için ciddi bir çalışma yapıldığını, bunun bir cesaret işi olduğunu, seçilen konuların önemli olduğunu belirtti. Arslan bu ortamdaki herkesin her zamankinden daha çok bir araya gelmesi gerektiğine değinerek, "Bunu devam ettirmemiz gerekiyor. Masada olmamız gerektiğine inanıyoruz, sosyal diyalog meselelerini masada konuşabiliriz, müzakere edebilirsiniz. Her konuda uzlaşmak zorunda değiliz, anlaşamayabiliriz, farklılıklarımız var ama her konuyu masada konuşmak istiyoruz." ifadesini kullandı.

HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan

İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Oturumu

Ortak Paylaşım Forumu'nda ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği özel Oturumu gerçekleştirildi. Oturum sırasında TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi Dr. Türker Özkan konu hakkında farkındalığı arttırmaya yönelik bir sunum yaparak, katılımcıların sorularını yanıtladı.

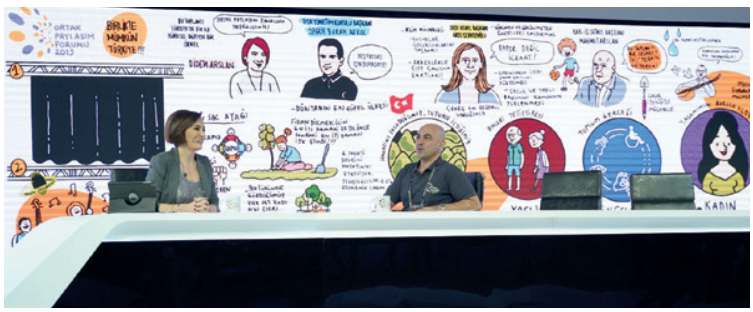
Owen Tudor

Erol Kiresepi

Heinz Koller

Uluslararası Kuruluşların Temsilcilerinden "Türkiye ve Sosyal Diyalog"

Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE) Yönetim Kurulu Başkanı ve TİSK Yönetim Kurulu Üyesi Erol Kiresepi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Avrupa ve Orta Asya Bölge Direktörü Heinz Koller ile Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) Genel Sekreter Yardımcısı Owen Tudor Forum'un ikinci bölümünde yaptıkları Türkiye'de sosyal diyalog üzerine konuşma ve sunumlarla "Ortak Paylaşım Forumu'na" önemli katkılar sundu.



4. Sanayi Devrimi İçin "Yeni Bir İşletim Sistemine İhtiyaç Var"

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) 4. Sanayi Devrimi İcra Komitesi Başkanı Murat Sönmez yaptığı sunumda, 4. Sanayi Devrimine hazır olmak için yepyeni bakış açılarına, yepyeni bir işletim sistemine ihtiyaç olduğunu vurguladı.

4. Sanayi Devrimi İcra Komitesi Başkanı Murat Sönmez

Forum'da Mega Trendler ve 5 Sosyal Paydaş İnteraktif Sunum ile Anlatıldı

Forum'un çalıştay konuları olan çocuk, yaşlı, kadın, çevre ve engelli sosyal paydaş konuları ve mega trendler The Quartus Yönetim Kurulu Başkanı ve MCT Kıdemli Ortağı Tanyer Sönmezer'in interakif sunumu ile anlatıldı.

The Quartus Yönetim Kurulu Başkanı ve MCT Kıdemli Ortağı Tanyer Sönmezer

0-17 yaş grubunu içeren çocuk nüfus, 1970 yılında Türkiye'de toplam nüfusun %48,5'ini oluştururken bu oran 1990 yılında %42 ve 2018 yılında %28 oldu.

Ortak Paylaşım Forumu Çalışma Grupları

2019 yılı için hesaplanan sosyal kurumlar ve cinsiyet endeks değeri Türkiye için %25'tir.

Ortak Paylaşım Forumu çalışma grupları, 5 sosyal ortak kapsamında düzenlendi. Dünyadan ve Türkiye'den veriler ışığında, toplumsal hayatta önemli yer tutan, kadın, çocuk, engelli, yaşlı ve çevre konularına ilişkin çıkan önerilerden herkesin hem fikir olduğu 3'er adet öneri gündeme getirildi. Sosyal paydaşlar konusunda öne çıkan öncelikli bu 3 öneri üzerine oylama yapılarak en yüksek oy oranını alan öneri için kamu-işçi ve işveren üçlü sac ayağının ortak şekilde aksiyon alması konusunda fikir birliğine varıldı.

Türkiye'de yaşlı nüfus 5 yılda %16 artarak, geçen yıl 7 milyon 186 bin 204 kişi oldu.

Dünyada 1 milyar engelli birey yaşıyor. Dünya nüfusunun yaklaşık %15'i engelli bireylerden oluşuyor

Forum'a Zeytin Çekirdekleri Renk Kattı

Ayvalık Belediyesi'nin ilçedeki sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı çocuklar ve gençlerin sosyal gelişimlerini güçlendirmek için hayata geçirdikleri sosyal sorumluluk projesi olan "Zeytin Çekirdekleri", katılımcılara çaldıkları enstrümanlar ve söyledikleri marş ve türkülerle sanat dolu dakikalar yaşattı. TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, Forum'a katkılarından dolayı Zeytin Çekirdeklerine teşekkür etti.

Konfederasyonumuzun McKinsey & Company İş Ortaklığı ile Yaptığı Çalışması "Future of Work" için Anket Yapıldı

Konfederasyonumuzun McKinsey&Company iş ortaklığı ile yaptığı, önümüzdeki dönemde lanse edeceği "Future of Work" /Türkiye'de Çalışma Hayatı'nın Geleceği Araştırması öncesinde Forum'da düzenlenen anketle davetlilerin:

- Dijitalleşmenin Kurum ve Kuruluşlar Üzerinde Etkisi
- Dijitalleşmenin En Çok Etkileyeceği Sektörler
- Dijitalleşme Başta Olmak Üzere Geleceğe Şekil Veren Trendlerle Birlikte Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyulacak Yetkinlikler
- Türkiye Çalışma Hayatının Gelecekteki Değişime Hazırlanması için En Öncelikli Aksiyon Alanları başlıklarına ilişkin görüşleri alındı.

Gala Yemeği

Forum'un gerçekleştiği akşam tüm katılımcıların bir arada olduğu Nükhet Duru ve Mustafa Keser'in sanatçı olarak yer aldığı Gala Yemeği düzenlendi. TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol yemek öncesi davetlilere TİSK hakkında kısa bir bilgi verdi. TİSK'in Barış Pınarı Harekatı'na gösterdiği duyarlılık sebebiyle konseri iptal ettiği gecede, Harekat nedeniyle ülkemizin birlik ve beraberliğe daha fazla ihtiyacı olduğunu dile getiren sanatçılar Nükhet Duru ve Mustafa Keser "Bir Başkadır Benim Memleketim" şarkısını konuklar ile birlikte söylediler.

TİSK Yönetim Kurulu, Nükhet Duru ve Mustafa Keser Forum'a katkılarından dolayı tüm emeği geçenlere ve değerli misafirlere teşekkür ettiler.

Sonuç bildirisini 400 katılımcı belirledi

Ortak Paylaşım Forumu kapsamında toplanan çalışma grupları çıktıları 15 maddede toplandı. Kamu, işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinden oluşan yaklaşık 400 katılımcının yaptığı oylama sonucu beş başlık altında beş işbirliği yapılacak konu belirlendi. Üzerinde uzlaşmaya varılan maddeler sonuç bildirgesiyle açıklandı. Bildirgede yer alan konu başlıkları ve maddeler şöyle sıralandı:

Çevre: Üye sendikalara bağlı işyerlerinde çalışan sayısı kadar ağaç dikilmesi (Her yıl 2 milyon ağaç; 5 yılda 10 milyon ağaç)

Yaşlılar: Yaşlanmakta olan bireylere eğitim ve kapasite geliştirme platformu oluşturulması

Engelliler: 2020 sonuna kadar 10.000 engelliye mesleki eğitimler verilmesi

Kadınlar: 2023 yılına kadar konfederasyon/sendika yönetim kurullarından en alt işçi temsilciğine kadar tüm kurullarda en az 1 kadın üye bulunması

Çocuklar: Ebeveynlere Emniyet Genel Müdürlüğü Narkotik Şube Birimi işbirliği ile madde bağımlılığı eğitimleri verilmesi.

BASINDA ORTAK PAYLAŞIM FORUMU

Sendikalar çevreye ve insana da dokunacak

Yeni konular sevgiyle gelecek

ÇOCUKLARIN YERİ SANAYİ DEĞİL, OKULLAR

TİSK'in Barış Pınarı Harekatı duyarlılığı

Toplusözleşme değerleri için buluştular

2 yılda 16 bin çocuk işçiye ulaştık

HER SENDİKAYA BİR KADIN YÖNETİCİ

Yerli Davos'la 5 soruna ÇARE ARANIYOR

Çocukların yeri okul ve parklar

İŞÇİ VE İŞVEREN TEMSİLCİLERİ ANTALYA'DA BİR ARAYA GELDİ

'SENDİKA 4.0'A GEÇMELİYİZ

"2 YILDA 16 BİN ÇOCUK İŞÇİYE ULAŞTIK"

2. İştirak Edilen Faaliyetler

- YOİKK İstihdam Teknik Komitesi'nin 2016-2017 Eylem Planı'nda yer alan "Alt İşverenliğe İlişkin Verilen Muvazaa Kararlarındaki Farklılıkların Giderilmesi" eylemine yönelik olarak 11 Ocak 2017 tarihinde ve Eylem Planının güncel durumu kapsamında 19 Haziran 2017 tarihinde düzenlenen toplantılara katılım sağlandı.
- Global Compact Türkiye ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) öncülüğünde hazırlanan "Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi" kapsamında 25 Ocak 2017 tarihinde düzenlenen tanıtım toplantısına katılım sağlandı.
- Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM) ile Dünya Bankası ve Çocuk İşçiliğini Anlama Projesi (UCW) ortaklığında 26-27 Ocak 2017 tarihlerinde düzenlenen Türkiye İşgücü Piyasası Ağı Toplantısı'na katılım sağlandı.
- GAN Türkiye'nin Üye Şirket Temsilcileri Toplantısı, 27 Ocak 2017 tarihinde TİSK temsilcileri tarafından bilgilendirici sunumlar yapılarak ve üye temsilcilerin işbaşı eğitim tecrübeleri paylaşılarak tamamlandı.
- Sivil Düşünce AB Programı desteğiyle Avrupa İş birliği Ağı Derneği tarafından 6-7 Şubat 2017 tarihleri arasında düzenlenen "İş Hayatında Ayrımcılığın Önlenmesi Çalıştayı"na katılım sağlandı.
- Türkiye Ekonomi Şurası; Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan, Başbakan Sayın Binali Yıldırım, Başbakan Yardımcıları Sayın Numan Kurtulmuş, Sayın Mehmet Şimşek ve Sayın Nurettin Canikli, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı Sayın Faruk Özlü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Dr. Mehmet Müezzinoğlu, Ekonomi Bakanı Sayın Nihat Zeybekci, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Sayın Berat Albayrak, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı Sayın Faruk Çelik, Gümrük ve Ticaret Bakanı Sayın Bülent Tüfenkci, Kalkınma Bakanı Sayın Lütfi Elvan, Maliye Bakanı Sayın Naci Ağbal, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen, TOBB Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Rifat Hisarcıklıoğlu, TOBB üyeleri ve işadamlarının katılımıyla 7 Şubat 2017 tarihinde gerçekleştirildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulu bulunan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun 9 Şubat 2017 ve 28 Kasım 2017 tarihli toplantılarına katılım sağlandı.
- Avrupa Komisyonu Genişleme Genel Müdürlüğü Teknik Destek ve Bilgi Değişimi Mekanizması (TAIEX) kapsamında ve İŞKUR'un ev sahipliğinde 15-16 Şubat 2017 ve 26-27 Şubat 2018 tarihlerinde

düzenlenen çalıştaylara katılım sağlandı.

- 20 Şubat 2017 tarihinde yapılan MEKSA Vakfı Yönetim Kurulu Toplantısı'na katılım sağlandı.
- Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) Genel Başkanlığı tarafından düzenlenen, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Halk Oylaması Kampanya Tanıtım Toplantısı'na 25 Şubat 2017 tarihinde katılım sağlandı.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile TOBB iş birliğinde yürütülen "Üreten Türkiye Konuşuyor" temalı bilgilendirme toplantılarına 7,14 Mart ve 1, 8 Nisan 2017 tarihlerinde katılım sağlandı.
- Borsa İstanbul ev sahipliğinde iş dünyasını, toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye ve kadınların ekonomik hayatta güçlenmesini desteklemeye çağırmak amacıyla 8 Mart 2017 tarihinde düzenlenen Gong Töreni'ne katılım sağlandı.
- Açılışını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Dr. Mehmet Müezzinoğlu'nun yaptığı Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu 2017 yılı toplantısına katılım sağlandı.
- İŞKUR tarafından her yıl düzenlenen İşgücü Piyasası Araştırması'nın (İPA) 2017 hazırlıkları kapsamında 21 Mart 2017 tarihinde yapılan çalıştaya katılım sağlandı.
- 22 Mart 2017 tarihinde düzenlenen Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu'nun 8'inci toplantısına katılım sağlandı.
- Başta en kötü biçimleri olmak üzere çocuk işçiliğinin önlenmesi temel hedefiyle ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşlarının katkılarıyla hazırlanarak yürürlüğe girmiş olan Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı'nın (2017-2023) Eylem Planı'nda yer alan temel politika ve stratejilerin alt faaliyetlerle detaylandırılması ve takvimlendirilmesi amacıyla 28 Mart 2017 tarihinde gerçekleşen teknik çalışma toplantısına katılım sağlandı.
- TİSK ve TÜSİAD'ın sekretaryasını yürüttüğü Global Compact Türkiye'nin 5'inci Olağan Genel Kurul Toplantısı 6 Nisan 2017 tarihinde gerçekleşti. Toplantıya, Global Compact Türkiye imzacıları katıldı.
- Üyemiz Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası tarafından 13 Nisan 2017 tarihinde İstanbul'da düzenlenen Üretimin Geleceği Zirvesi'ne katılım sağlandı. Zirvede, Endüstri 4.0'ın farklı alanlarda gelişimi ve etkileri tartışıldı. Zirvenin açılış konuşmasını MESS Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen gerçekleştirdi.
- 19 Nisan 2017 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Türkiye Kalkınma İş Birliği Stratejisi

(UNDCS) Yönlendirme Komitesi ilk toplantısına katılım sağlandı.

- Konfederasyonumuzun bünyesinde yer aldığı ve 20 Nisan 2017 ve 27 Aralık 2017 tarihlerinde düzenlenen İŞKUR İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu (İPBDK) toplantılarına katılım sağlandı.
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, AB ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ve AB Mali Programları Daire Başkanlığı tarafından yürütülen Rekabetçi Sektörler Programı'nın 20'nci Sektörel İzleme Komitesi Toplantısı'na 3 Mayıs 2017 tarihinde katılım sağlandı.
- UNICEF, ILO ve BM Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNCHR) tarafından Suriyeli sığınmacılar özelinde çocuk işçiliği ile mücadele edilmesi, bu kapsamda izlenen politikalar ve yürütülen çalışmalar arasında koordinasyon sağlanması ve teknik destek verilmesi amacıyla oluşturulan Çocuk İşçiliğini Önleme Teknik Çalışma Grubu'nun 5 Mayıs 2017 ve 6 Ekim 2017 tarihlerinde düzenlenen toplantılarına ve 13-15 Haziran 2017 tarihlerinde düzenlenen çalıştayına katılım sağlandı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın düzenlediği 31'inci İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası etkinlikleri 4-7 Mayıs 2017 tarihleri arasında "İş Sağlığı ve Güvenliği Fuarı" ile birlikte Gaziantep'te gerçekleştirildi. Söz konusu etkinliklere, Konfederasyonumuz ve diğer işçi ve işveren kuruluşları temsilcileri dahil üç bini aşkın ilgili katıldı.
- ILO Ankara Ofisi ile ILO Eğitim Merkezi (ITC-ILO) iş birliğinde 10 Mayıs 2017 tarihinde gerçekleştirilen "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yönetimi" konulu eğitime katılım sağlandı.
- Konfederasyonumuzun bünyesinde yer aldığı Tüketici Konseyi'nin 21'inci toplantısına 17 Mayıs 2017 tarihinde katılım sağlandı.
- Üye sendikalarımızdan Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) tarafından 23 Mayıs 2017 tarihinde düzenlenen "Çimento Sektöründe Ulusal Yeterliliklere Dayalı Mesleki Belgelendirme Hizmetleri Konferansı"na katılım sağlandı.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun 23-24 Mayıs 2017 tarihlerinde Ankara'da düzenlediği ve Konfederasyonumuz temsilcisinin de yer aldığı "Çalışma Hayatında Mesleki Yeterlilik Çalıştayı"nın açılışı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Dr. Mehmet Müezzinoğlu tarafından yapıldı.
- ILO Türkiye Ofisi tarafından 24 Mayıs 2017 tarihinde düzenlenen "İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergelerinin Geliştirilmesi" konulu toplantıya katılım sağlandı.
- ILO ve Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme

Vakfı (Eurofound) iş birliğiyle Ülkemizde uygulanmış olan çalışma koşulları anketi sonuçları esas alınarak hazırlanan Türkiye Raporu Taslağı'nın sosyal taraflar ve ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından tartışılması amacıyla 30 Mayıs 2017 tarihinde düzenlenen toplantıya katılım sağlandı.

- Dünya Bankası tarafından her yıl yayımlanmakta olan İş Yapma Kolaylığı Raporu çerçevesinde TOBB tarafından 31 Mayıs 2017 tarihinde düzenlenen ve Gümrük ve Ticaret Bakanı Sayın Bülent Tüfenkci ve Ekonomi Bakanlığı Müsteşarı Sayın İbrahim Şenel'in iştirak ettiği Dünya Bankası İş Ortamı İstişare Toplantısı'na katılım sağlandı.
- Konfederasyonumuzun üyesi bulunduğu 29'uncu Mesleki Eğitim Kurulu, 6 Haziran 2017 tarihinde ilgili tüm kurum ve kuruluş temsilcilerini bir araya getirdi.
- 22 Haziran 2017 ve 19 Aralık 2017 tarihlerinde gerçekleşen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin 26 ve 27'nci toplantılarına katılım sağlandı.
- Üçlü Danışma Kurulu 4 Temmuz 2017 tarihinde "Kıdem Tazminatı Reformu" gündemiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Dr. Mehmet Müezzinoğlu başkanlığında ve 15 Ekim 2018 tarihinde "Çalışma Hayatındaki Gelişmeler" gündemiyle Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk başkanlığında toplandı. Toplantılara, Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen, Yürütme Komitesi Üyesi Sayın Erhan Polat ve Genel Sekreter Akansel Koç iştirak etti.
- İKV'nin 10 Temmuz 2017 ve 30 Temmuz 2018 tarihli 55 ve 56'ncı Olağan Genel Kurulu Toplantılarına katılım sağlandı. 56'ncı Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda Konfederasyonumuzu temsilen Sayın Nevzat Seyok asil üye, Genel Sekreter Akansel Koç ise yedek üye olarak İKV Yönetim Kuruluna seçildi.
- Global Compact Türkiye kapsamında:
  - Türkiye Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Çalışma Grubu Toplantısı'na 12 Temmuz 2017 tarihinde,
  - Global Compact Yönetim Kurulu toplantılarına 28 Eylül 2017, 20 Kasım 2017, 15 Ocak 2018, 19 Şubat 2018, 24 Mayıs 2018, 17 Eylül 2018, 2 Kasım 2018, 3 Ocak 2019, 28 Şubat 2019, 12 Haziran 2019, 29 Temmuz 2019 ve 26 Eylül 2019 tarihlerinde,
  - Global Compact Üye Etkileşim Toplantısı'na 25 Ekim 2017 tarihinde,
  - Global Compact 6 ve 7'nci Genel Kurul toplantılarına 5 Nisan 2018 ve 6 Mayıs 2019 tarihlerinde,
  - İş Dünyasında İnsan Hakları Yuvarlak Masa CEO Toplantısı'na 14 Eylül 2018 tarihinde,

- Çevre Çalışma Grubu Toplantısı'na 21 Ekim 2019 tarihinde katılım sağlandı.

■ Konfederasyonumuzun bünyesinde yer aldığı Türkiye-AB KİK Heyeti, AB Bakanı Sayın Ömer Çelik ve AB Türkiye Delegasyonu temsilcilerinin katılımıyla 18-19 Temmuz 2017 tarihlerinde Brüksel'de 36'ncı Türkiye-AB KİK Toplantısı'na ve 20-21 Şubat 2018 tarihlerinde Adana'da 37'nci Türkiye-AB KİK Toplantısı'na teşrif etti.

■ Türkiye-AB KİK Heyeti, 24 Temmuz 2017 tarihinde AK Parti Genel Başkan Yardımcısı Sayın Harun Karacan'ı ziyaret etti.

■ Türkiye-AB KİK Heyeti, 23 Ocak 2018 tarihinde Zeytin Dalı Harekatı'na ilişkin ortak bir basın toplantısı düzenledi.

■ Türkiye-AB KİK Heyeti, 2-3 Temmuz 2018 tarihlerinde, KKTC Cumhurbaşkanı Sayın Mustafa Akıncı, Meclis Başkanı Sayın Teberrüken Uluçay, KKTC Başbakanı Sayın Tufan Erhürman ve Kıbrıs Türk Sanayi Odası Başkanı Sayın Candan Avunduk'u ziyaret etti.

■ Türkiye-AB KİK Heyeti, 23 Temmuz 2018 tarihinde TBMM Başkanı Sayın Binali Yıldırım'ı ziyaret etti.

■ Türkiye-AB KİK Heyeti, 8 Ağustos 2018 ve 16 Nisan 2019 tarihlerinde Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ı ziyaret etti.Ziyarete, Hazine ve Maliye Bakanı Sayın Berat Albayrak, Ticaret Bakanı Sayın Ruhsar Pekcan ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk da eşlik etti.

■ Türkiye-AB KİK Heyeti 11 Aralık 2018 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün Atalay'ı ziyaret etti ve bir basın toplantısı gerçekleştirildi.

■ Türkiye-AB KİK Heyeti; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler

Türkiye-AB KİK Heyeti'nin Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ı ziyareti
8 Ağustos 2018

Türkiye-AB KİK Heyeti'nin Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ı ziyareti

16 Nisan 2019

Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un eşlik ettiği, TOBB ev sahipliğinde 19 Eylül 2018 tarihinde düzenlenen çalışma yemeğinde bir araya geldi.

- Türkiye-AB KİK Heyeti, Barış Pınarı Harekatı'na ilişkin olarak 24 Ekim 2019 tarihinde Milliyetçi Hareket Partisi Genel Başkanı Sayın Devlet Bahçeli'yi ve Cumhuriyet Halk Partisi Genel Başkanı Sayın Kemal Kılıçdaroğlu'nu, 29 Ekim 2019 tarihinde Milli Savunma Bakanı Sayın Hulusi Akar'ı ve Genel Kurmay Başkanı Orgeneral Sayın Yaşar Güler'i ziyaret etti.
- Türkiye-AB KİK Heyeti, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan ile 15 Ekim 2019 tarihinde görüştü.

Türkiye-AB KİK Heyeti, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan ile görüşmeler gerçekleştirdi.

Türkiye-AB KİK Heyeti'nin Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan ile görüşmesi

15 Ekim 2019

- Roman Vatandaşlara Yönelik Strateji Belgesi ve I. Aşama Eylem Planı'nın 2016 yılı uygulamasının sonuçlarının görüşüldüğü Roman Entegrasyonu 2020 Girişimi Kamu Diyaloğu Toplantısı'na 13 Eylül 2017 tarihinde katılım sağlandı.
- Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı tarafından hazırlanan "Sıkı Para Politikalarının Ötesinde Yeni Bir Küresel Anlaşmaya Varmak" başlıklı raporu tanıtmak amaçlı 14 Eylül 2017 tarihinde düzenlenen toplantıya katılım sağlandı.
- Hacettepe Üniversitesi Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi (KARMER) Danışma Kurulu Toplantısı'na 28 Eylül 2017 tarihinde katılım sağlandı.
- TÜSİAD tarafından 28 Eylül 2017 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nun katılımıyla düzenlenen çalışma hayatının sorunlarına ilişkin toplantıya, Konfederasyonumuz Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç iştirak etti.
- İŞKUR Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyon toplantılarına 9 Ekim 2017, 26 Mart 2018, 9 Nisan 2018, 22 Ekim 2018, 5 Nisan 2019, 29 Nisan 2019, 3 Ekim 2019, 21 Ekim 2019 tarihlerinde katılım sağlandı.
- MYK 12,13 ve 14'üncü Olağan Genel Kurul toplantılarına 11 Ekim 2017, 31 Ekim 2018 ve 23 Ekim 2019 tarihlerinde katılım sağlandı.
- Üye sendikamız Petrol Ürünleri İşveren Sendikası'nın (PÜİS) 16 Ekim 2017 tarihinde gerçekleştirilen 20'nci Olağan Genel Kurul Toplantısı'na katılım sağlandı.
- Üye sendikamız Türkiye Gıda İşverenleri Sendikası (TÜGİS) ve Sürdürülebilirlik Akademisi iş birliği ile düzenlenen Sürdürülebilir Gıda Konferanslarına 18 Ekim 2017, 17 Ekim 2018 ve 17 Ekim 2019 tarihlerinde katılım sağlandı.
- Üye sendikamız Mahalli İdareler İşverenleri Sendikası'nın (MİS) 7'nci Olağan Genel Kurul Toplantısı'na 26 Ekim 2017 tarihinde katılım sağlandı.
- Kişisel Verileri Koruma Kurulu Toplantısı'na 26 Ekim 2017 tarihinde katılım sağlandı.
- Üye sendikamız Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS) tarafından 27 Ekim 2017 tarihinde "Çalışma Hayatının Geleceği" (Future of Work) temasıyla düzenlenen toplantıya katılım sağlandı.
- Üye sendikamız Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) tarafından 27 Ekim 2017 tarihinde düzenlenen "İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler" konulu 55'inci Çözüm Arama Konferansı'na katılım sağlandı.

- TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen, 29 Ekim 2017 tarihinde Cumhuriyet'in Kuruluşunun 94'üncü yılı vesilesiyle Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde verdikleri resepsiyona katıldı.
- İŞKUR ev sahipliğinde 30 Ekim 2017 tarihinde ilgili kurum ve kuruluşların katılımıyla gerçekleşen İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Yürütme Komitesi Toplantısı'na katılım sağlandı.
- "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi uyarınca oluşturulmuş olan "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu"nun 9'uncu toplantısı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nun katılımıyla 31 Ekim 2017 tarihinde gerçekleştirildi.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen 1 Kasım 2017 tarihinde İŞKUR 9'uncu Genel Kurulu'na katıldı.
- Türkiye ile UNICEF iş birliğinde yürütülen 2016-2020 Ülke Programı Eylem Planı kapsamında oluşturulmuş olan Sektörlerarası Çocuk Kurulu'nun 2 Kasım 2017 tarihinde düzenlenen toplantısına katılım sağlandı.
- PERYÖN tarafından 2-3 Kasım 2017, 1-2 Kasım 2018 tarihlerinde düzenlenen 25 ve 26'ncı İnsan Yönetimi Kongrelerine ve 9 Nisan 2019 tarihinde düzenlenen Danışma Kurulu Toplantısı'na katılım sağlandı.
- 2018 yılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Toplantılarına 1, 15, 22 ve 29 Aralık 2017 tarihlerinde ve 2019 yılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Toplantılarına 6, 13, 20 ve 25 Aralık 2018 tarihlerinde işveren heyeti komisyon üyeleri tarafından katılım sağlandı.
- 11'inci Kalkınma Planı Hazırlık Toplantıları kapsamında:

  - 11-12 Aralık 2017 ve 15-16 Ocak 2018 tarihlerinde Eğitimin Kalitesinin Artırılması Özel İhtisas Komisyonu,
  - 13-14 Aralık 2017 ve 5-6 Ocak 2018 tarihlerinde Kalkınmada Kadının Rolü Özel İhtisas Komisyonu,
  - 15-16 Aralık 2017, 8 Ocak 2018 tarihlerinde Engellilere Sunulan Hizmetlerin Geliştirilmesi Özel İhtisas Komisyonu,
  - 18-19 Aralık 2017 ve 10 Ocak 2018 tarihlerinde İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu,
  - 21-22 Aralık 2017 ve 16 Ocak 2018 tarihlerinde Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu,
  - 22-23 Aralık 2017 ve 15 Ocak 2018 tarihlerinde Sosyal Yardım Hizmetlerinde Etkinlik Özel İhtisas Komisyonu,
  - 23 Aralık 2017 tarihinde İmalat Sanayi Özel İhtisas Komisyonu,

- 25 Aralık 2017 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu,
- 25-26 Aralık 2017 ve 17 Ocak 2018 tarihlerinde Gelir Dağılımı ve Yoksulluk Özel İhtisas Komisyonu,
- 11-12 Ocak 2018 tarihlerinde Mesleki Eğitimde Niteliğin Artırılması Çalışma Grubu,
- 13 Ocak 2018 tarihinde Dijital Ekonomide Meslekler ve Yetkinlikler Çalışma Grubu,
- 19 Ocak 2018 tarihinde Teşvik Uygulamalarında Etkinlik Çalışma Grubu toplantılarına katılım sağlandı.

■ 11'inci Kalkınma Planı Tanıtımı kapsamında Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan, Başbakan Sayın Binali Yıldırım ve Kalkınma Bakanı Sayın Lütfi Elvan'ın konuşma yaptığı 21 Şubat 2018 tarihinde gerçekleşen tanıtım toplantısına katılım sağlandı.

■ Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından 7 Aralık 2017 tarihinde düzenlenen 6'ncı Verimlilik Kongresi'ne katılım sağlandı.

■ Üye sendikamız İNTES tarafından 12 Aralık 2017 tarihinde düzenlenen Yüksek Fen Kurulu Konferansı'na katılım sağlandı.

■ 14 Aralık 2017 tarihinde Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın katılımları ile Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde gerçekleştirilen İstihdam Şurası ve İstihdam Seferberliği Ödül Töreni'ne katılım sağlandı.

■ 14-15 Aralık 2017 tarihlerinde Adalet Bakanlığı tarafından düzenlenen Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yönetmeliği Taslağı Değerlendirme Toplantısı'na katılım sağlandı.

■ 14-15 Aralık 2017 tarihlerinde İŞKUR tarafından düzenlenen Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi'ne katılım sağlandı.

■ MEDAK Toplantılarına 15 Aralık 2017, 10 Nisan, 2 Ekim, 19 Aralık 2018 ve 6 Kasım 2019 tarihlerinde katılım sağlandı.

■ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 19 Aralık 2017 tarihinde düzenlenen Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Ulusal Programı İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı'na katılım sağlandı.

■ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 21-22 Aralık 2017 tarihlerinde düzenlenen Ulusal Engelli Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı "Çalışma ve İstihdam" Bölümü Çalıştayı'na katılım sağlandı.

■ 21 Aralık 2017 ve 19 Aralık 2018 tarihlerinde düzenlenen Ulusal İstihdam Stratejisi 5 ve 6'ncı İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantılarına katılım sağlandı.

■ TİSK MCV Yönetim Kurulu Toplantılarına 11 Ocak 2018 ve 12 Nisan 2018 tarihlerinde, TİSK MCV Genel Kurulu'na 15 Mart 2018 tarihinde, TİSK MCV Olağan Mütevelli Heyeti Toplantılarına

10 Aralık 2018, 27 Mart 2019 ve 5 Eylül 2019 tarihlerinde katılım sağlandı.

- Türkiye Sanayi Strateji Belgesi İzleme ve Değerlendirme Toplantısı'na 15 Ocak 2018 tarihinde katılım sağlandı.
- Üye sendikamız Türkiye Deri Sanayii İşverenler Sendikası'nın (TÜDİS) 18 Ocak 2018 tarihinde düzenlenen 30'uncu Olağan Genel Kurul Toplantısı'na katılım sağlandı.
- İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul'un 25 Ocak 2018 ve 1 Mart 2019 tarihli toplantılarına katılım sağlandı.
- Ulusal Meslek Sınıflama Sistemi Çalışma Grubu'nun 30 Ocak 2018 ve 21 Kasım 2018 tarihli toplantılarına katılım sağlandı.
- Ankara Ticaret Odası tarafından 6 Şubat 2018 tarihinde düzenlenen Teknolojik Dönüşümde Kamu Alımlarının Rolü-Yerli ve Milli Üretim Konferansı'na katılım sağlandı.
- İKV ile Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi iş birliğinde 8 Şubat 2018 tarihinde düzenlenen Brexit'in AB'nin Dış Ekonomik İlişkilerine Etkileri ve Türkiye-AB Gümrük Birliği Açısından Sonuçları Konferansı'na katılım sağlandı.
- ICC Türkiye Tahkim Günü'ne 9 Şubat 2018 tarihinde katılım sağlandı.
- TESEV Olağan Mütevelliler Kurulu Toplantısı'na 15 Şubat 2018 tarihinde katılım sağlandı.
- Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi (ESAM) ve Saadet Partisi ortaklığı ile 24 Şubat 2018 tarihinde düzenlenen Asgari Ücret ve Milli Gelirin Adil Paylaşımı Çalıştayı'na katılım sağlandı.
- Ekonomik Reform Programı Toplantısı'na 28 Şubat 2018 tarihinde katılım sağlandı.
- YÖK tarafından 1 Mart 2018 tarihinde düzenlenen "Yükseköğretimden Endüstriye: Nitelikli İnsan Gücü Çalıştayı"na katılım sağlandı.
- Şiddetsiz Toplum Derneği tarafından 8 Mart 2018 tarihinde düzenlenen "Şiddetsiz Yaşamak ve Yaşatmak İçin Gel Katıl Konuş" konulu konferansa katılım sağlandı.
- Otomotiv Sanayicileri Derneği tarafından 21 Mart 2018 tarihinde düzenlenen 44'üncü Olağan Genel Kurul Toplantısı ve Başarı Ödülleri Töreni'ne katılım sağlandı.
- Türkiye Aile Sağlığı ve Planlaması Vakfı'nın 21 Mart 2018 tarihinde düzenlenen Mütevelli Heyeti Toplantısı'na katılım sağlandı.
- İş Hukukuna Genç Bakış III Genç Akademisyenler Konferansı'na 21 Mart 2018 tarihinde katılım sağlandı.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından 20-21 Mart 2018

tarihlerinde düzenlenen Sosyal Kooperatifler Arama Konferansı'na katılım sağlandı.

- Uludağ Ekonomi Zirvesi'ne 22-25 Mart 2018 tarihlerinde katılım sağlandı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 26 Mart 2018 tarihinde düzenlenen "Kadına İş'te Fırsat Eşitliği Ödülü Jüri Toplantısı'na" katılım sağlandı.
- İŞKUR'un "İş Kulüpleri Projesi" kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nun katılımıyla 27 Mart 2018 tarihinde gerçekleştirilen Ankara Keçiören İş Kulübü'nün açılış törenine katılım sağlandı.
- Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu'nun 28 Mart 2018 tarihli toplantısına katılım sağlandı.
- ECVET kapsamında oluşturulan Ulusal ECVET Uzmanlar Ekibi, 29 Mart 2018, 20 Eylül 2018, 8 Ekim 2018, 1 Kasım 2018, 6 Aralık 2018, 28 Kasım 2018, 9 Ocak ve 8 Ekim 2019 tarihlerinde Koordinasyon Kurulu Toplantılarında ve 24-25 Aralık 2018 tarihlerinde "ECVET Araçlarının Mesleki Eğitim Öğrenici Hareketliliği Projelerinde Kullanılışı Çalıştayı"nda bir araya geldi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 6-9 Mayıs 2018 tarihlerinde düzenlenen 9'uncu Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'ne katılım sağlandı.
- İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk ve Sorunlar Konferansı'na 12 Nisan 2018 tarihinde katılım sağlandı.
- KİPLAS tarafından 16 Nisan 2018 tarihinde düzenlenen iş hukuku hakkında yapılan bilgilendirme seminerine katılım sağlandı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın program otoritesi olduğu İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programı 3, 4, ve 6'ncı Sektörel İzleme Komitesi Toplantılarına 18 Nisan ve 6 Kasım 2018 ile 6 Kasım 2019 tarihlerinde katılım sağlandı.
- Liderlik Enstitüsü tarafından 18-19 Nisan 2018 tarihlerinde düzenlenen ve ana teması "Yeniden Kaynağa Dönüş: İnsan" olan Liderlik Günleri etkinliğine katılım sağlandı.
- İstanbul Tahkim Merkezi ve İNTES iş birliği ile 24 Nisan 2018 tarihinde düzenlenen "Tahkim, Ticari Uyuşmazlıklar ve Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği Semineri"ne katılım sağlandı.
- Yönetim Danışmanları Derneği tarafından 25 Nisan 2018 tarihinde düzenlenen Management Forum Türkiye Zirvesi'nde Konfederasyonumuz Genel Sekreteri Akansel Koç işveren camiasını temsilen konuşma yaptı.
- SGK tarafından 25-26 Nisan 2019 tarihlerinde düzenlenen "Göç ve Sosyal Güvenlik" konulu 7'nci

Uluslararası Sosyal Güvenlik Sempozyumu'na katılım sağlandı.

- ÇEİS tarafından 27 Nisan 2018 tarihinde düzenlenen Çimento Sektörü Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü Etkinlikleri'ne katılım sağlandı.
- MEMUR-SEN ve TODAİE iş birliği ile 4-5 Mayıs 2018 tarihlerinde düzenlenen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nun iştirak ettiği İnsan, Emek ve Küresel Rekabet Kongresi'ne katılım sağlandı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ILO Türkiye Ofisi'nin ev sahipliğinde 8 Mayıs 2018 tarihinde gerçekleştirilen "Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışılanlar Uluslararası Konferansı"na katılım sağlandı.
- 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un 64'üncü maddesi uyarınca 10 Mayıs 2018 tarihinde toplanan 22'nci Tüketici Konseyi ve 2 Mayıs 2019 tarihinde toplanan 23'üncü Tüketici Konseyi toplantılarına katılım sağlandı.
- TÜRKONFED'in 12 Mayıs 2019 tarihinde düzenlenen 13'üncü Genel Kurul Toplantısı'na katılım sağlandı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nun başkanlığında 15 Mayıs 2018 tarihinde yapılan "ILO Uluslararası Çalışma Konferansı'na ilişkin İstişare Toplantısı"na Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen katıldı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 15 Mayıs 2018 tarihinde gerçekleştirilen "Engelli İstihdamında İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu"nda, engelli istihdamında iş sağlığı ve güvenliğine sendikal bakışla ilgili olarak Konfederasyonumuz temsilcisi tarafından konuşma yapıldı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Koç Topluluğu arasında 16 Mayıs 2018 tarihinde düzenlenen "Mesleki Eğitim ve İstihdam İş Birliği Programı İmza Töreni"ne katılım sağlandı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve OPET iş birliği ile başlatılan "Kadın Gücü" Projesi'nin 24 Mayıs 2018 tarihinde düzenlenen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Sayın Berat Albayrak'ın iştirak ettiği protokol imza törenine katılım sağlandı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 11 Haziran 2018 tarihinde düzenlenen "Çalışma Hayatında Bağımlılıkla Mücadele Sempozyumu"nda Konfederasyonumuz temsilcisi tarafından çalışma hayatında bağımlılık konusu ile ilgili işveren görüşlerinin sunulduğu bir konuşma yapıldı.
- Birleşmiş Milletler Türkiye

Kalkınma İşbirliği Stratejisi'nin 21 Haziran 2018 tarihinde düzenlenen Ortak Yönlendirme Kurulu Toplantısı'na katılım sağlandı.

- YASED'in 29 Haziran 2018 tarihinde düzenlenen 37'nci Olağan Genel Kurul Toplantısı'na katılım sağlandı.
- Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu tarafından yürütülen "Çalışma Hayatında Sosyal Diyalog Mekanizmaları Araştırması" kapsamında kıdem tazminatı konusu çerçevesinde 27 Ağustos 2018 tarihinde Konfederasyonumuz ile görüşme yapıldı.
- Üye sendikamız KİPLAS'ın 26 Eylül 2018 tarihinde düzenlenen 23'üncü Olağan Genel Kurul Toplantısı'na katılım sağlandı.
- Üye sendikamız İNTES tarafından 29 Eylül 2018 tarihinde düzenlenen "Yargıtay Kararları Işığında İnşaat Sektöründe İş Hukuku Uygulamaları Semineri"ne katılım sağlandı.
- Gelir İdaresi Başkanlığı ve İNTES tarafından 4 Ekim 2018 tarihinde düzenlenen "İnşaat Sektöründe Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Bilgilendirme Toplantısı"na katılım sağlandı.
- İş ve Meslek Hastalıkları Uzmanları Derneği ile Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi iş birliğinde 4 – 6 Ekim 2018 tarihlerinde düzenlenen "Meslek Hastalıkları Kongresi"ne katılım sağlandı.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un açılışını yaptığı, 18 Ekim 2018 tarihinde düzenlenen "Ankara 6'ncı İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri"ne katılım sağlandı.
- HAK-İŞ'in 22 Ekim 2018 tarihinde gerçekleşen 43'üncü Kuruluş Yıldönümü Etkinliği'ne katılım sağlandı.
- Açılış konuşmasını Sanayi ve Teknoloji Bakanı Sayın Mustafa Varank'ın yaptığı "Ürün Güvenliği Haftası Açılış Töreni"ne 22 Ekim 2018 tarihinde katılım sağlandı.
- MYK Başkanı Sayın Adem Ceylan ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un açılış konuşmalarıyla başlayan 31 Ekim 2018 ve 23 Ekim 2019 tarihli MYK 13 ve 14'üncü Olağan Genel Kurulu toplantılarına katılım sağlandı.
- Adalet Bakanlığı ve TOBB iş birliğinde 1 Kasım 2018 tarihinde "Yargı Reformu Stratejisi ve Stratejik Plan" çalışmaları kapsamında gerçekleşen "Özel Sektör Dış Paydaş Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Türk Metal Sendikası tarafından başlatılan "Emeğine Sahip Çık Kendi Ürettiğini Tüket" Kampanyası Tanıtım Programı'na 2 Kasım 2018 tarihinde katılım sağlandı.
- MEB, ETF ile Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) iş birliğiyle 14 Kasım 2018 tarihinde

düzenlenen "Türkiye'de Etkin Beceri Geliştirme: Verimlilik, İnovasyon ve Büyümenin Anahtarı Kamu-Özel Sektör Politika Diyalog Toplantısı"na katılım sağlandı.

- Türkiye Barolar Birliği (TBB)'nin 19 Kasım 2018 tarihinde düzenlenen "Akit Dışı Kusursuz Sorumlulukta Bedensel Zararlar Uluslararası Kongresi"ne katılım sağlandı.
- TESK ve UNICEF iş birliği ile 2018 yılında çocuk işçiliği ile mücadele çerçevesinde yürütülen "Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı" kapsamında 22-23 Kasım 2018 tarihlerinde düzenlenen çalıştaya ve 31 Ocak 2019 tarihinde düzenlenen programın sonuç toplantısına katılım sağlandı.
- İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği tarafından 23-24 Kasım 2018 tarihlerinde düzenlenen "Yargıtay'ın 2017 yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri"ne katılım sağlandı.
- MEKSA Vakfı'nın 28 Kasım 2018 tarihinde gerçekleşen Olağan Genel Kurul Toplantısı'na katılım sağlandı.
- ILO tarafından 6 Aralık 2018 tarihinde düzenlenen "Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizin Önlenmesi" konulu konferansa katılım sağlandı.
- Yüksek Hakem Kurulu'na ilişkin mevzuatın revize edilmesine yönelik 13 Aralık 2018 tarihinde düzenlenen çalışma grubu toplantısına katılım sağlandı.
- MESS Altın Eldiven İş Sağlığı ve Güvenliği Yarışması'nın 19 Aralık 2018 tarihinde düzenlenen 4'üncü ödül törenine katılım sağlandı. MESS Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen açılış konuşmasını gerçekleştirdi.
- Açılış konuşmasını Dışişleri Bakan Yardımcısı ve AB Başkanı Büyükelçi Sayın Faruk Kaymakçı'nın yaptığı "Türkiye Ulusal Ajansı 2018 Yılı Danışma Kurulu Toplantısı"na 20 Aralık 2018 tarihinde katılım sağlandı.
- Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından 20 Aralık 2018 tarihinde düzenlenen "Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Kalkınma Atölyesi tarafından yürütülen "Türkiye'de Çocuk İşçiliği ile Mücadele Programı" kapsamında 25 Aralık 2018 tarihinde düzenlenen sonuç paylaşım toplantısına katılım sağlandı.
- SGK'nın 26 Aralık 2018 tarihinde düzenlenen ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk, Bakan Yardımcısı Sayın Ahmet Erdem, SGK Başkanı Sayın Dr. Mehmet Selim Bağlı'nın açılışını yaptığı 5'inci Olağan Genel Kurulu'nda, Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Kudret Önen konuşma yaptı.

SGK 5'inci Olağan Genel Kurulu

26 Aralık 2018
Ankara

- 2017, 2018 ve 2019 yılları boyunca gerçekleşen Yüksek Hakem Kurulu toplantılarına Konfederasyonumuz temsilcileri katılım sağladı.
- TÜRKONFED, TÜSİAD ve UNDP tarafından kurulan "Hedefler İçin İş Dünyası Platformu'nun Tanıtım Toplantısı"na 11 Ocak 2019 tarihinde katılım sağlandı.
- İstanbul Tabip Odası tarafından 12 Ocak 2019 tarihinde düzenlenen "II. İşçi Sağlığı İşyeri Hekimleri Günleri Paneli"nde Konfederasyonumuz temsilcisi konuşma yaptı.
- Geriye dönük teşviklerin mahsuplaşması kapsamında 29 Ocak 2019 tarihinde SGK Başkanı Sayın Dr. Selim Bağlı, Başkan Yardımcısı Sayın Cevdet Ceylan, ilgili daire başkanları ve Konfederasyonumuz temsilcileri ile bir toplantı yapıldı.
- 31 Ocak 2019 tarihinde düzenlenen ve Adalet Bakanı Sayın Abdülhamit Gül'ün açılışını yaptığı "I. Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Sempozyumu"nda Konfederasyon temsilcimiz konuşma yaptı.
- Avrupa Komisyonu'nun 12 Şubat 2019 tarihinde düzenlenen "İstihdam, Sosyal İşler ve İçerme Genel Müdürlüğü Dış İlişkiler Birimi ve AB Türkiye Delegasyonu İstişare Toplantısı"na katılım sağlandı.
- TÜSİAD'ın 20 Şubat 2019 tarihinde düzenlenen 49'uncu Olağan Genel Kurulu'na katılım sağlandı.
- Türkiye ile UNICEF iş birliğinde yürütülen 2016 – 2020 Ülke Programı Eylem Planı kapsamında 20 Şubat 2019 tarihinde düzenlenen "Sektörlerarası Çocuk Kurulu Toplantısı"na katılım sağlandı.
- MEB tarafından hazırlanan ve 2018 yılında açıklanan 2023 Türkiye Eğitim Vizyonu kapsamında MEB, AB Türkiye Delegasyonu, ETF ve EBRD iş birliğiyle 25 Şubat 2019 tarihinde düzenlenen toplantıya katılım sağlandı.

- İSTKA, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, TÜRKONFED, İstanbul Valiliği ve Türkiye İş Bankası'nın desteğiyle kurulan "Dijital Dönüşüm Merkezi"nin 26 Şubat 2019 tarihinde düzenlenen tanıtım toplantısına katılım sağlandı.
- Hazine ve Maliye Bakanı Sayın Berat Albayrak'ın eş başkanlık yaptığı Türkiye-AB Yüksek Düzeyli Ekonomik Diyalog Toplantısı'na 28 Şubat 2019 tarihinde Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen tarafından katılım sağlandı.

Türkiye-AB Yüksek Düzeyli Ekonomik Diyalog Toplantısı
28 Şubat 2019

- TESEV Mütevelli Heyeti'nin 28 Şubat 2019 tarihli toplantısına katılım sağlandı.
- ILO Türkiye Ofisi tarafından başlatılan "Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler II Programı" kapsamında 1 Mart 2019 tarihinde düzenlenen "Cinsiyete Dayalı Ücret Açığını Anlamak Konferansı"na katılım sağlandı.
- HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü kapsamında 6 Mart 2019 tarihinde düzenlenen "8'inci HAK-İŞ Uluslararası Kadın Emeği Buluşması Dünya Emekçi Kadınlar Günü Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü ile ILO Türkiye Ofisi tarafından 12 Mart 2019 tarihinde düzenlenen "Uluslararası İşgücü Göçü İstatistikleri Çalıştayı"na katılım sağlandı.
- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan ve ETF'nin desteklediği Torino Süreci'nin 2018-2020 dönemi raporlamasına ilişkin 15 Mart 2019 tarihinde düzenlenen çalışma grubu toplantısına katılım sağlandı.
- Tüvana Okuma İstekli Çocuk Eğitim Vakfı (TOÇEV) tarafından kuruluşunun 25'inci yılı kapsamında 18 Mart 2019 tarihinde düzenlenen "Çocuk Hakları Perspektifinden Türkiye'deki Risk Altındaki

Çocuklar Sempozyumu"na katılım sağlandı.

- Türkiye Aile Sağlığı ve Planlaması Vakfı'nın (TAPV) 27 Mart 2019 tarihinde düzenlenen mütevelli heyeti toplantısına katılım sağlandı.
- Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile İNTES iş birliğinde 27 Mart 2019 ve 17 Nisan 2019 tarihlerinde düzenlenen "İnşaat Sektöründe İş Teftişi Uygulamaları Seminerleri"ne katılım sağlandı.
- Türkiye Barolar Birliği tarafından 5-6 Nisan 2019 tarihlerinde düzenlenen "Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri Sempozyumu"na katılım sağlandı.
- Üye sendikamız MESS'in 10 Nisan 2019 tarihinde düzenlenen 47'nci Olağan Genel Kurulu Toplantısı'na katılım sağlandı. Genel Kurul'da Yönetim Kurulu Başkanlığı görevine Özgür Burak Akkol seçildi. Toplantıya, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk ve Bakan Yardımcısı Sayın Ahmet Erdem'in yanı sıra ilgili konfederasyon ve sendika temsilcileri ile sektörün önde gelen isimleri katıldı.
- MEMUR-SEN'in 18-20 Nisan 2019 tarihlerinde düzenlenen 6'ncı Olağan Genel Kurulu, Uluslararası "İşin Geleceği: Tehditler ve Fırsatlar" Konferansı'na katılım sağlandı. Açılışta, Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Üyesi ve IOE Başkanı Sayın Erol Kiresepi, MEMUR-SEN Genel Başkanı Sayın Ali Yalçın, HAK-İŞ Genel Başkanı Sayın Mahmut Arslan ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk konuşma yaptı.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 25 Nisan 2019 tarihinde düzenlenen "Türkiye Destekli İstihdam Uygulamaları Paylaşım Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Cumhurbaşkanlığı himayesinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 2-3 Mayıs 2019 tarihlerinde düzenlenen "Aileye Değer, Türkiye'ye Değer" temalı 7'nci Aile Şurası'na katılım sağlandı. Şura'nın açılışını Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk gerçekleştirdi.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 2-4 Mayıs 2019 tarihlerinde düzenlenen 33'üncü İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Programı'na katılım sağlandı.
- 8 Mayıs 2019 tarihinde Çankaya Köşkünde gerçekleşen "Cumhurbaşkanlığı Hukuk Politikaları Kurulu Toplantısı"na Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, IOE Başkanı ve Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Erol Kiresepi, Genel Sekreter Akansel Koç tarafından katılım sağlandı.

- IOE GOSH Net Toplantısı, GOSH Net'e üye firmaların temsilcilerinin katılımıyla ve Konfederasyonumuz ev sahipliğinde 9-10 Mayıs 2019 tarihlerinde gerçekleşti.
- Cumhurbaşkanlığı tarafından 17 Mayıs 2019 tarihinde düzenlenen "15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü Anma Etkinlikleri Koordinasyon Toplantısı"na katılım sağlandı.

ILO'nun talebi ile Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, ILO Genel Direktörü Sayın Guy Ryder ile görüştü.

Ankara
23 Mayıs 2019

- ILO'nun talebi ile 23 Mayıs 2019 tarihinde Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, ILO Genel Direktörü Sayın Guy Ryder ile Ankara'da görüştü. Görüşmede, Ülkemizde yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler ile birlikte işgücü piyasasındaki durum, işverenlerin yaşadığı sorunlar ve görüşleri, dijital dönüşüm, göç ve küreselleşme konuları ile Konfederasyonumuzun faaliyetleri değerlendirildi.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 23 Mayıs 2019 tarihinde düzenlenen 12'nci Çalışma Meclisi'nin açılış konuşmalarını Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk, ILO Genel Direktörü Sayın Guy Ryder gerçekleştirdi. 12'nci Çalışma Meclisi'nde Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı

12'nci Çalışma Meclisi

23 Mayıs 2019
Ankara

12'nci Çalışma Meclisi
23 Mayıs 2019
Ankara

Özgür Burak Akkol "Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak" konulu panelde konuşma yaparken; Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Erhan Polat, IOE Başkanı ve Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Erol Kiresepi ile Yönetim Kurulu Üyeleri Sayın Ali Cüneyt Arpacıoğlu, Sayın Sinan Abeş, Sayın Necdet Buzbaş ve Üye Sendikalarımızın temsilcileri Meclis'e iştirak etti.

- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ile Avrupa Eğitim Vakfı iş birliğinde hazırlanan "İşletmelerde Beceri Eğitimi Kalitesinin İyileştirilmesi Planı"na ilişkin 28 Mayıs 2019 ve 25 Haziran 2019 tarihlerinde düzenlenen toplantılara katılım sağlandı.
- Çalışma Genel Müdürlüğü ile ILO Türkiye Ofisi'nin koordinasyonunda 12 Haziran 2019 tarihinde düzenlenen Polatlı Sarıoba'da bulunan METİP yerleşkesi ziyaretine katılım sağlandı.
- "İnsan Hakları Eylem Planı Hazırlık Çalışmaları" kapsamında 13 Haziran 2019 tarihinde gerçekleştirilen çalıştaya katılım sağlandı.
- Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi tarafından 19-20 Haziran 2019 tarihlerinde düzenlenen "Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma" konulu Uluslararası Sosyal Politikalar Kongresi'ne katılım sağlandı.
- BM Türkiye Birimleri ile Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından 25 Haziran 2019 tarihinde düzenlenen "BM Kalkınma İşbirliği Stratejisi Türkiye Ortak Yönlendirme Kurulu Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Ankara İl Göç İdaresi Müdürlüğü ile İltica ve Göç Araştırmaları Merkezi'nin (İGAM) iş birliğiyle 27-28 Haziran 2019 tarihlerinde

düzenlenen "Türkiye'deki Yabancıların Sosyal Uyum Çerçevesinde İstihdama Erişim Imkânları ve Çözüm Önerileri Konferansı"na katılım sağlandı.

- Tekgıda-İş Sendikası'nın 29 Haziran 2019 tarihinde gerçekleştirilen Genel Kurulu'na katılım sağlandı.
- Türk Metal Sendikası'nın 29 Haziran 2019 tarihinde gerçekleştirilen 16'ncı Olağan Genel Kurulu'nda Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol konuşma yaptı.
- Sağlık-İş'in 29-30 Haziran 2019 tarihlerinde gerçekleşen 20'nci Olağan Genel Kurulu'na katılım sağlandı.
- Üye sendikamız İNTES'in iktisadi işletmesi tarafından 2 Temmuz 2019 tarihinde düzenlenen "İnşaat Sektöründe Ticari Uyuşmazlıkların Çözümünde Arabuluculuk Semineri"ne katılım sağlandı.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı öncülüğünde İŞKUR iş birliği ile kamu kurumlarında uygulanan Sosyal Çalışma Programı'nın 4 Temmuz 2019 tarihinde gerçekleşen kura törenine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk, Çevre ve Şehircilik Bakanı Sayın Murat Kurum, Gençlik ve Spor Bakanı Sayın Mehmet Muharrem Kasapoğlu, Sanayi ve Teknoloji Bakanı Sayın Mustafa Varank, Tarım ve Orman Bakanı Sayın Bekir Pakdemirli, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakan Yardımcısı Sayın Ahmet Erdem ve İŞKUR Genel Müdürü Sayın Cafer Uzunkaya katılım sağladı.
- HAK-İŞ Konfederasyonu'nun 10 Temmuz 2019 tarihinde gerçekleşen "Emek, Demokrasi, Özgürlük, Adalet için İleri" temalı 14'üncü Olağan Genel Kurulu'na Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk, Sanayi ve Teknoloji Bakanı Sayın Mustafa Varank, Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Erhan Polat, Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Selim Yücel ve Genel Sekreter Akansel Koç katıldı. Özgür Burak Akkol Genel Kurul kapsamında konuşma yaptı.
- Üye sendikamız ÇEİS tarafından 12 Temmuz 2019 ve 4 Eylül 2019 tarihlerinde düzenlenen "Çimento Sektöründe İş Hukuku Buluşmaları I ve II Toplantıları"na katılım sağlandı.
- 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü dolayısıyla 15 Temmuz 2019 tarihinde özel gündemle toplanan TBMM Genel Kurulu'na Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan, TBMM Başkanı Sayın Prof. Dr. Mustafa Şentop ve Konfederasyonumuzu temsilen Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Erhan Polat katıldı.

Cumhurbaşkanı Yardımcısı Sayın Fuat Oktay başkanlığında 22 Temmuz 2019 tarihinde gerçekleşen "1'inci Yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Değerlendirme Toplantısı"na Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç iştirak etti.

- Cumhurbaşkanı Yardımcısı Sayın Fuat Oktay başkanlığında 22 Temmuz 2019 tarihinde gerçekleşen "1'inci Yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Değerlendirme Toplantısı"na Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç iştirak etti.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı temsilcilerinin katılımıyla 25 Temmuz 2019 tarihinde Ulusal Pnömokonyoz Önleme Eylem Planı kapsamında düzenlenen "Tozla Mücadele Komisyonu Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Öz Ağaç-İş Sendikası tarafından 31 Temmuz 2019 tarihinde düzenlenen "Mobilya Sektörünün Sorunları ve Çözüm Yolları Paneli"ne katılım sağlandı.
- Yönetim Kurulu Başkanımız Özgür Burak Akkol 30 Ağustos Zafer Bayramı'nın 97'nci Yıl Dönümü vesilesiyle Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın ev sahipliğinde düzenlenen 30 Ağustos Resepsiyonu'na katıldı.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç, Yeni Ekonomik Program kapsamında Hazine ve Maliye Bakanlığı temsilcileri ile bir araya geldi.
- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından 11 Eylül 2019 tarihinde düzenlenen "Küresel Gelişmeler ve Bu Gelişmelerin Türkiye-AB İlişkisine Etkileri Toplantısı"na katılım sağlandı.
- TAIEX kapsamında 12-13 Eylül 2019 tarihlerinde düzenlenen "AB Politikaları Uygulamaları Bağlamında Göçmenlerin Kayıtdışı İstihdamının Önlenmesi ve Kayıtlı İstihdamın Teşviki Çalıştayı"na katılım sağlandı.
- "Cumhurbaşkanlığı Hukuk Politikaları Kurulu İş Hukuku Kodifikasyonu Çalışma Grubu Toplantısı"na 17 Eylül 2019 tarihinde katılım sağlandı.
- Sanayi ve Teknoloji Bakanı Sayın Mustafa Varank tarafından 18 Eylül 2019 tarihinde MKE Sanayi ve Teknoloji Müzesi'nde düzenlenen "Ülkemizin 2023 Sanayi ve Teknoloji Stratejisi Tanıtım Toplantısı"na Tarım ve Orman Bakanı Sayın Bekir Pakdemirli, Savunma Sanayi Başkanı Sayın Prof. Dr. İsmail Demir ve Konfederasyonumuzu

temsilen Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Metin Demir katıldı.

- Seramik sektöründe yaşanan sorunlara ilişkin Türkiye Seramik Federasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Erdem Çenesiz, Eczacıbaşı Yatırımlar Direktörü Sayın Mehmet Mercan ve Çanakçılar Şirket Grubu Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Hakan Çanakçı ile 19 Eylül 2019 tarihinde bir araya gelindi.
- İŞKUR'un 20 Eylül 2019 tarihinde düzenlenen 10'uncu Genel Kurulu Politikaları Çalıştayı'na katılım sağlandı.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk ile 22 Eylül 2019 tarihinde Konfederasyonumuz tarafından düzenlenen Ortak Paylaşım Forumu çerçevesinde bir görüşme gerçekleştirdi.
- Cumhurbaşkanlığı Hukuk Politikaları Kurulu Başkan Vekili Sayın Mehmet Uçum başkanlığında 24 Eylül 2019 tarihinde gerçekleştirilen "Bireysel İş Hukuku Çalışma Grubu Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç, 4 Eylül 2019 tarihinde dijital dönüşüm, Ar-Ge faaliyetleri ve destekler ile birlikte Konfederasyonumuzun son dönemdeki faaliyetlerini görüşmek amacıyla Sanayi ve Teknoloji Bakanı Sayın Mustafa Varank ile bir araya geldi.
- 1 Ekim 2019 tarihinde gerçekleştirilen "Cumhurbaşkanlığı Hukuk Politikaları Kurulu Toplu İş Hukuku Çalışma Grubu Toplantısı" na katılım sağlandı.
- TBMM Başkanı Sayın Prof.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk ile görüşme

22 Eylül 2019
Ankara

Dr. Mustafa Şentop'un 1 Ekim 2019 tarihinde ev sahipliği yaptığı TBMM 27'nci Dönem 3'üncü Yasama Yılı Açılış Resepsiyonu'na Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan, bakanlar, milletvekilleri ve çok sayıda davetlinin yanı sıra, Konfederasyonumuzu temsilen Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Celal Koloğlu iştirak etti.

- Türk Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Birliği (MİHBİR) tarafından 4-5 Ekim 2019 tarihlerinde Adalet Bakanlığı ve Üye sendikamız İNTES'in katkıları ile gerçekleştirilen "Özel Mahkemeler ve Özel Mahkemelerdeki Yargılama Usulü" konulu toplantıya katılım sağlandı.
- Cumhurbaşkanlığı Hukuk Politikaları Kurulu'nun 8 Ekim 2019 tarihinde gerçekleşen "İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Toplantısı"na katılım sağlandı.
- İŞKUR 10'uncu Genel Kurulu'nda görüşülecek politikaların hazırlanmasına ilişkin 7 Ekim 2019 tarihinde İŞKUR ev sahipliğinde gerçekleşen 2'nci çalıştaya katılım sağlandı.
- Hukuk Politikaları Kurulu'nun 15 Ekim 2019 tarihli "Sosyal Güvenlik Hukuku Çalışma Grubu Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Türkiye Seramik Federasyonu, SGK ve Konfederasyonumuz temsilcileri ile birlikte 22 Ekim 2019 tarihinde sektörde yönetmelik değişikliği talebi üzerine bir toplantı yapıldı.
- "ALS, SMA, DMD, MS Hastalıklarında ve Kesin Tedavisi Bilinmeyen Diğer Hastalıklarda Uygulanan Tedavi ve Bakım Yöntemleri ile Bu Hastalıklara Sahip Kişiler ve Yakınlarının Yaşadıkları Sorunların ve Çözümlerinin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu"nun 23 Ekim 2019 tarihinde TBMM'de gerçekleştirilen toplantısına katılım sağlandı.
- Konfederasyonumuz, TSF, TOBB, Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri ve Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği ile 24 Ekim 2019 tarihinde Sağlık Bakanlığı, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürü Sayın Prof. Dr. Ahmet Tekin ziyaret edilerek İş Kazası ve Meslek Hastalığına Bağlı Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde sektörel ve tıbbi ihtiyaçlara bağlı olarak talep edilen değişiklikler görüşüldü.
- Çevre Koruma ve Ambalaj Atıkları Değerlendirme (ÇEVKO) Vakfı tarafından 24 Ekim 2019 tarihinde düzenlenen "Türkiye'nin İklim Değişikliği ile Mücadelesi, Sanayinin Sürdürülebilirlik ve Sıfır Atık Çalışmaları Konferansı"na katılım sağlandı.
- Cumhurbaşkanlığı Hukuk Politikaları Kurulu'nun 24 Ekim 2019 tarihinde düzenlenen "İş Yargılamaları ve Barışçıl Çözüm Yolları Toplantısı"na katılım sağlandı.

İŞKUR 10'uncu Genel Kurulu

8 Kasım 2019
Ankara

- TBMM'nin 30-31 Ekim ve 1 Kasım 2019 tarihlerinde düzenlenen Plan ve Bütçe Komisyonu toplantılarına katılım sağlandı. Toplantıda, Dijital Hizmet Vergisi Kanunu ile ilgili Konfederasyonumuz görüşleri iletildi.
- İŞKUR'un 8 Kasım 2019 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un teşrifleriyle gerçekleştirilen 10'uncu Genel Kurulu'nda, Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol konuşma yaptı.

3. İştirak Edilen Projeler

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü ve Uluslararası Göç Örgütü (IOM) Türkiye Misyonu iş birliğinde uygulanan ve Birleşik Krallık tarafından desteklenen "Türkiye'de Emek Göçü Yönetiminin Desteklenmesi Projesi" kapsamında 23 Ocak 2017 tarihinde düzenlenen "Emek Göçü Yönetiminde Uluslararası İş Birliği Çalıştayı"na katılım sağlandı.
- SGK tarafından yürütülen "Evde Çocuk Bakımı Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi" kapsamında; 24 Ocak 2017 tarihinde "III. Yönlendirme Komitesi Toplantısı"na, 10-12 Mayıs 2017 tarihlerinde "Strateji Belgesi Çalıştayı"na ve 26 Temmuz 2017 tarihinde "Strateji Belgesi Yasa Tasarısı Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülen "Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi Teknik Yardım Projesi (DESİP)" kapsamında; 26 Ocak 2017 tarihinde "Sosyal İçerme ve İstihdam Farkındalık Artırma Toplantısı"na ve 8 Kasım 2017 tarihinde "II. Yönlendirme Komitesi Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı ile TESK tarafından yürütülen "Esnaf ve Sanatkârların Uyum Yeteneğinin Artırılması Projesi (ADAPTESK)" kapsamında; 6 Şubat 2017 tarihinde yönlendirme komitesi toplantısına katılım sağlandı.

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, MEB ve Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülen "Romanların Yoğun Olarak Yaşadığı Yerlerde Sosyal İçermenin Desteklenmesi Operasyonu (SİROMA)" kapsamında 7 Şubat 2017 tarihinde düzenlenen çalıştaya ve 31 Ekim 2017 tarihinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Sayın Fatma Betül Sayan Kaya'nın teşrif ettiği kapanış konferansına katılım sağlandı.
- MEB tarafından yürütülen "Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmenin Desteklenmesi-2 Projesi" kapsamında; 14-16 Şubat 2017 tarihlerinde "Hayat Boyu Rehberlik Çalıştayı"na ve 17 Nisan 2017 tarihinde yönlendirme komitesi toplantısına katılım sağlandı.
- "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Kurumsal Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi" kapsamında 30-31 Mart 2017 tarihlerinde "Araştırma Metodolojisi Çalıştayı"na katılım sağlandı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca desteklenen ve Ankara Sanayi Odası, Adana Sanayi Odası ve İstanbul Sanayi Odası ortaklığıyla yürütülen "Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılması Projesi" kapsamında 17 Nisan 2017 tarihinde "Saha Analiz Sonuç Paylaşım Toplantısı"na ve 7 Haziran 2017 tarihinde düzenlenen seminere katılım sağlandı.
- ILO tarafından yürütülmekte olan "Türkiye'de Suriyeli Mültecilerin ve Ev Sahibi Toplulukların İşgücü Piyasasına Katılımının Geliştirilmesi Projesi" kapsamında; ETF, EBRD ve ILO Türkiye Ofisi tarafından 17 Mayıs 2015 tarihinde düzenlenen "Türkiye'de Mülteciler İçin Yaygın ve Serbest Öğrenmelerin Doğrulanması Çalıştayı"na katılım sağlandı.
- SGK tarafından yürütülen "Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesi (KİTUP-II)" kapsamında 22 Mayıs 2017 tarihinde düzenlenen "Hibe Projeleri Sonuçları Bilgilendirme ve Kapanış Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Gelir İdaresi Başkanlığı ve Price Waterhouse Coopers (PwC) iş birliğinde yürütülen "Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele ve Gelir İdaresi'nde İdari Kapasitenin Artırılması Teknik Yardım Projesi" kapsamında 24 Mayıs 2017 tarihinde düzenlenen "Kayıt Dışı Ekonomi ile Mücadele Zirvesi"ne katılım sağlandı.
- SGK tarafından yürütülen "Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi (KİDEP)" kapsamında 25 Mayıs 2017 tarihinde düzenlenen açılış törenine katılım sağlandı.

- Adalet Bakanlığı tarafından yürütülen "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamalarının Geliştirilmesi Projesi" kapsamında 13 Eylül 2017 tarihinde düzenlenen kapanış toplantısına katılım sağlandı.
- "Tekstil, Deri, Mobilya, Gıda Ürünleri ve İçecek İmalatı ve Kimya İmalatı Sektörlerindeki İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi (İSGİP)" kapsamında 27 Eylül 2017 tarihinde düzenlenen kapanış toplantısına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu ve Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen katıldı.
- Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yürütülen "İklim Değişikliği Alanında Ortak Çabaların Desteklenmesi Projesi" kapsamında 27 Eylül 2017 tarihinde düzenlenen ve Çevre ve Şehircilik Bakanı Sayın Mehmet Özhaseki'nin açılış konuşmasını yaptığı açılış konferansına katılım sağlandı.
- İŞKUR "İş Kulüpleri Projesi" kapsamında 28 Eylül 2017 tarihinde düzenlenen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nun iştirak ettiği tanıtım toplantısına katılım sağlandı.
- "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Sosyal İçerme Politikaları Alanında Kurumsal Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi" kapsamında 4 Ekim 2017 tarihinde düzenlenen kapanış toplantısına katılım sağlandı.
- Türkiye Sağlık Turizmi Derneği (TSTD) tarafından yürütülen "Engelsiz Sağlık Turizmi ile Yeni Hayatlar Projesi" kapsamında 13 Ekim 2017 tarihinde düzenlenen kapanış konferansına katılım sağlandı.
- HAK-İŞ ve Müstakil Sanayiciler İşadamları Derneği (MÜSİAD) tarafından yürütülen "İşçilerin ve İşverenlerin Uyum Yeteneklerinin Sosyal Diyalog Yaklaşımıyla Artırılması Teknik Destek Projesi"nin 1 Kasım 2017 tarihinde düzenlenen "III. Yürütme Kurulu Toplantısı"na katılım sağlandı.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen "Çalışan Temsilcilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Etkinliğinin Artırılması Projesi" kapsamında 9 Kasım 2017 tarihinde düzenlenen açılış toplantısına katılım sağlandı
- Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından ILO Türkiye Ofisi'nin teknik desteği ile *yürütülen "Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi"* kapsamında;

- 28 Mart – 19 Nisan 2017 tarihleri arasında ikişer gün süreli "Uluslararası Çalışma Standartları ve AB Sosyal Diyalog Müktesebatı" başlıklı Eğitim Programı,
- 12 Mayıs 2017 tarihinde "Sosyal Diyalog, Sürdürülebilir Kalkınma

ve Çalışma Yaşamının Geleceği Konferansı",

- Sosyal diyalog mekanizmalarını incelemek ve sosyal tarafların kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi amacıyla:
  - 3-7 Temmuz 2017 tarihlerinde Fransa,
  - 5-9 Şubat 2018 tarihlerinde İrlanda,
  - 12-16 Kasım 2018 tarihlerinde Portekiz'e düzenlenen çalışma ziyaretleri,
- 9 Ocak 2018 ve 18 Temmuz 2018 tarihlerinde "Toplumun Sosyal Diyaloğa ve Kurumlarına İlişkin Algı Araştırması Danışma Kurulu I. ve II. Toplantısı",
- 10 Ocak 2018, 27 Haziran 2018 ve 21 Ocak 2019 tarihlerinde "III, IV ve V. Yönlendirme Komitesi Toplantıları",
- 14 Şubat 2018 tarihinde "Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Çalıştayı",
- 26 Temmuz 2018 tarihinde "Sosyal Diyalog ve Sendikal Haklar Konulu Kısa Film Yarışması Nihai Jüri Toplantısı",
- 7 Ağustos 2018 tarihinde "Şirket Düzeyinde Sosyal Diyalog En İyi Uygulama Yarışması Nihai Jüri Toplantısı",
- 9 Ağustos 2018 tarihinde "Sektörler Arasında İşyerinde Sosyal Diyalog Bilgi Paylaşımı Çalıştayı",
- 13 Eylül 2018 tarihinde "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici Çalışmanın İşgücü Piyasası ve Sosyal Diyalog Üzerindeki Etkileri Çalıştayı",
- 24-26 Eylül 2018 tarihlerinde "Ankara'da İl Düzeyinde Kapasite Artırma Eğiticinin Eğitimi Programı",
- 3 Ekim 2018 tarihinde "Türkiye'de Sendikal Ayrımcılık İzleme Sistemi Çalıştayı",
- 25 Ekim 2018 tarihinde "Türkiye'de Mevcut İkili ve Üçlü Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi Çalıştayı",
- 22 Kasım 2018 tarihinde "Sosyal Diyalog Gıda Sektöründe İyi Uygulamalar Çalıştayı",

Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi Kapanış Konferansı

17 Ocak 2019 Ankara

- 18 Aralık 2018 tarihinde "Endüstri İlişkileri ve İnsan Yönetimi Buluşması",
- 5-23 Kasım 2018 tarihlerinde Konfederasyonumuz temsilcisi tarafından ILO Cenevre Merkezi'nde staj programı,
- 17 Ocak 2019 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un teşrifleriyle "Türkiye'de Sosyal Diyaloğun Geleceğini Birlikte Şekillendirmek Konulu Kapanış Konferansı"na katılım sağlandı.

■ Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından yürütülen "Kayıt Dışı Ekonominin Azaltılması ve Gelir İdaresinde İdari Kapasitenin Artırılması Projesi" kapsamında 7 Şubat 2018 tarihinde düzenlenen "Kayıt Dışılıkla Mücadelede STK Buluşması"na ve 20 Şubat 2018 tarihinde kapanış toplantısına katılım sağlandı.

■ "Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında 9 Şubat 2018 tarihinde "Kadın İstihdamı Eylem Planı İzleme Toplantısı"na, 21 Mart 2018 tarihinde kapanış konferansına, 3 Nisan 2019 tarihinde "Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılıkları Araştırma Toplantısı"na katılım sağlandı.

■ ILO Türkiye Ofisi tarafından "Suriyeli ve Ev Sahibi Topluluklar için İnsana Yakışır İş Fırsatlarının Desteklenmesi Projesi" kapsamında 20-21 Şubat 2018 tarihlerinde düzenlenen "Geçici Koruma Altındaki Yabancılar için İnsana Yakışır İş Fırsatlarının Geliştirilmesinde İşçi ve İşveren Örgütlerinin Rolü Eğitimi"ne katılım sağlandı.

■ IOM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen "Türkiye'de Emek Göçü Yönetiminin Desteklenmesi Projesi Faz II" kapsamında 27 Şubat 2018 tarihinde düzenlenen "Menşe ve Hedef Ülkelerde Girişimci Göçmenlerin Rol ve Etkileri Uluslararası İşgücü Çalıştayı"na katılım sağlandı.

■ Uluslararası Göç Politikaları Geliştirme Merkezi (ICMPD) ve Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen "Kalkınmaya Duyarlı Göç Politikalarının Uygulanmasına Destek Projesi (SIDEM)" kapsamında 13 Mart 2018 tarihinde "Kalkınma Politikaları ve Göç Etkileşimi Çalıştayı"na ve 20-21 Haziran 2018 tarihlerinde "Strateji ve Eylem Alanları Çerçevesi Geliştirme Çalıştayı"na katılım sağlandı.

■ Mülteci Destek Derneği (MUDEM) tarafından yürütülen "Türkiye'deki Suriyeli Hazır Giyim İşçilerinin Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında 18 Nisan 2018 tarihinde düzenlenen paydaş toplantısına katılım sağlandı.

■ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen "Türkiye'de Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Ev Sahibi

Topluluklar için İş Yaratma ve Girişimcilik Fırsatları Projesi" kapsamında 2 Mayıs 2018 ve 6 Şubat 2019 tarihlerinde "I. ve II. Yönlendirme Komitesi Toplantıları"na ve 8-11 Nisan 2019 tarihlerinde "Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların İşgücü Piyasasına Erişimi Eğitimi"ne katılım sağlandı.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda, Adil İşçilik Derneği (FLA), Nestle, Balsu ve Olam Progıda iş birliği ile yürütülen "İthal Tarım Ürünlerinde Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi ve İstihdama İlişkin İyi Uygulamaların Sürdürülmesi Projesi" kapsamında 10 Mayıs 2019 tarihinde kapanış toplantısına katılım sağlandı.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü ve UNHCR tarafından uygulanan "Suriye Mülteci Krizinin Etkilerini Hafifletmek için Türkiye'deki Ulusal Kurumların Desteklenmesi Projesi" kapsamında 11 Mayıs 2018 tarihinde "Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin İşgücü Piyasasına Uyumu: Zorluklar ve Fırsatlar Konferansı"na katılım sağlandı.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Tüketicinin Korunması ve Piyasa Gözetimi Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen "Tüketicinin Korunmasının Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi" kapsamında 29 Haziran 2018 tarihinde düzenlenen açılış toplantısına katılım sağlandı.
- Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü sorumluluğunda yürütülen "Yetişkin Eğitimi için Avrupa Elektronik Platformu (EPALE)" kapsamında 11 Temmuz 2018 tarihinde "Yetişkin Eğitimi ve EPALE Kullanım Platformu Bilgilendirme Toplantısı"na katılım sağlandı.
- "İnsana Yakışır İşlerin Teşvik Edilmesine Yönelik SGK'nın Kapasitesinin Artırılması Projesi" kapsamında 19 Temmuz 2018 tarihinde düzenlenen paydaş analizi toplantısına katılım sağlandı.
- ILO tarafından yürütülen "Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Ev Sahibi Topluluklar için İnsana Yakışır İşlerin Desteklenmesi Projesi" kapsamında 19 Eylül 2018 tarihinde düzenlenen istişare toplantısına katılım sağlandı.
- Çalışma Genel Müdürlüğü ile ILO ortaklığında yürütülen "Türkiye'de Mevsimlik Fındık Tarımında Çocuk İşçiliğinin Sonlandırılması Projesi" kapsamında 3 Ekim 2018 tarihinde yapılan bilgilendirme toplantısına ve 28 Mart 2019 tarihinde yapılan "II. Yönlendirme Komitesi Toplantısı"na katılım sağlandı.
- Çalışma Genel Müdürlüğü ile ILO Türkiye Ofisi ortaklığında yürütülen "Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Projesi" kapsamında 21 Kasım 2018 tarihinde "Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliği ile Mücadele Konferansı"na ve 22 Ekim 2018 tarihinde düzenlenen

paydaş toplantısına katılım sağlandı.

- "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi'nin (ÇASGEM) Eğitim ve Araştırma Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında 18 Ekim 2019 tarihinde düzenlenen paydaş toplantısına katılım sağlandı.
- Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen "Türkiye Halk Sağlığı Kurumu'nun Çalışan Sağlığı Uzmanlık ve Bilimsel Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi (ESPrIT)" kapsamında 7 Kasım 2018 tarihinde düzenlenen yönlendirme komitesi toplantısına katılım sağlandı.
- TOBB tarafından yürütülen "Birlikte Yaşamak ve Çalışmak: Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin Türkiye Ekonomisine Entegrasyonu Projesi" kapsamında TOBB Başkanı Sayın Rifat Hisarcıklıoğlu, AB Türkiye Delegasyonu Temsilcisi Büyükelçi Sayın Christian Berger ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un açılış konuşmalarını yaptığı 14 Kasım 2018 tarihinde düzenlenen açılış törenine katılım sağlandı.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Alman Uluslararası İş Birliği Kurumu (GIZ)'nun "Suriyeli Mültecilerin Ev Sahibi Topluluklara Entegrasyonuna yönelik Türk-Alman Değişim Projesi (EXP)" kapsamında 15 Kasım 2018 tarihinde "Mültecilerin ve Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonu Konferansı"na ve 26-27 Mart 2019 tarihlerinde "Çıraklık ve İşbaşı Eğitimi Konferansı"na katılım sağlandı.
- MEB tarafından Alman Kalkınma Bankası iş birliği ile yürütülen "Mesleki ve Teknik Eğitim Yoluyla Sosyo-Ekonomik Uyum Projesi" kapsamında 4 Aralık 2018 ve 26 Nisan 2019 tarihlerinde "I. ve II. Yönlendirme Komitesi Toplantıları"na, 19 Şubat 2019 tarihinde açılış toplantısına katılım sağlandı.
- Türkiye Belediyeler Birliği'nin ulusal uygulayıcısı olduğu, Roman vatandaşların güçlendirilmesi ve iyi yönetişim uygulamalarının yaygınlaştırılması amacıyla Türkiye, Arnavutluk, Bosna-Hersek, Karadağ, Sırbistan ve Makedonya'da eş zamanlı başlatılan "ROMACTED Projesi" kapsamında 12 Aralık 2018 tarihinde düzenlenen resmi açılışa, 8 Şubat 2019 tarihinde gerçekleşen istişare toplantısına katılım sağlandı.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen "Özellikle Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi" kapsamında 20 Aralık 2018 tarihinde düzenlenen yönlendirme komitesi toplantısına katılım sağlandı.
- BM Kadın Birimi, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, ILO ile Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği'nin (SGDD)

ortak olarak yürüttüğü "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Mülteci Destek Programları Konferansı"na 16 Ocak 2019 tarihinde katılım sağlandı.

- Çalışma İzni Otomasyon Sisteminin kurulması amacıyla Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü ve İŞKUR ortaklığında yürütülen "Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler ve Türk Vatandaşları için İstihdam Desteği Projesi" kapsamında 28 Ocak 2019 tarihinde düzenlenen açılış konferansına katılım sağlandı.
- ILO'nun yürüttüğü "Suriye Mülteci Destek Programlarında İnsana Yakışır İş ve Gelir Kaynaklarına Erişimin Desteklenmesi Projesi" kapsamında 29 Ocak 2019 tarihinde Ankara'da düzenlenen çalıştaya ve 30-31 Ocak 2019 tarihlerinde ise Gaziantep'e düzenlenen çalışma ziyaretine katılım sağlandı.
- TOBB ve Eurochambers iş birliğinde yürütülmekte olan "Türkiye-AB İş Diyaloğu Projesi" kapsamında 27 Şubat 2019 tarihinde "AB-Türkiye İş Diyaloğu Projesi Çalıştayı"na katılım sağlandı.
- "Kayıt Dışı Ekonominin Azaltılması Kapsamında Denetim Kapasitesinin Güçlendirilmesi ve Kurumlar Arası Veri Paylaşımının Artırılmasına Yönelik Teknik Yardım Projesi" kapsamında 7 Mart 2019 tarihinde düzenlenen açılış toplantısına katılım sağlandı.
- Üye sendikamız SEİS ve Başkent Üniversitesi ortaklığında yürütülen "Ankara'daki Tıbbi Cihaz Endüstrisinin Değer Zincirindeki Konumuna Dair Fizibilite Çalışması Projesi" kapsamında 4 Nisan 2019 tarihinde düzenlenen açılış toplantısına katılım sağlandı.
- Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yazım çalışmaları sürdürülen "Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Odağında Kamu İstihdam Politikalarının Kalitesi ile Kadınların Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi Projesi" kapsamında 25 Nisan 2019 tarihinde düzenlenen paydaş toplantısı ve "İşin Geleceği" konulu çalıştaya katılım sağlandı.
- Türk Kızılayı ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi iş birliğinde hayata geçirilecek olan "Türk Kızılayı Girişimcilik Destek Programı"nın 13 Haziran 2019 tarihli tanıtım ve paydaş toplantısına katılım sağlandı.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından düzenlenen "Ulusal Pnömokonyoz Tanı, Tespit, Bildirim ve İzleme Sistemi (UPTATBİS) Projesi" kapsamında "Pnömokonyoz Veri Setleri Taslakları Oluşturulması Çalıştayı"na 25 Haziran 2019 tarihinde katılım sağlandı.
- Çalışma Genel Müdürlüğü ile ILO ortaklığında yürütülen "Türkiye'de Mevsimlik Fındık Tarımında En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesine Yönelik Kapsamlı Model Projesi" kapsamında 7-8 Ağustos 2019

tarihlerinde Ordu'ya düzenlenen paydaş saha ziyaretlerine katılım sağlandı.

- SGK tarafından yürütülen "Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi" kapsamında 14 Ekim 2019 tarihinde düzenlenen yönlendirme komitesi toplantısına katılım sağlandı.
- SGK tarafından yürütülen "Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE)" kapsamında 14 Ekim 2019 tarihinde düzenlenen yönlendirme komitesi toplantısına katılım sağlandı.

4. Yürütülen Projeler

a. Türkiye'de Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonu ve Mesleki Eğitim Sisteminin Geliştirilmesinin Desteklenmesi Projesi

Türkiye'de Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonu ve Mesleki Eğitim Sisteminin Geliştirilmesinin Desteklenmesi Projesi, Danimarka Dışişleri Bakanlığı ile Danimarka İşverenleri (DI) ve iki işçi sendikası tarafından oluşturulan "İşgücü Piyasası Konsorsiyumu" arasında kurulan "Stratejik Ortaklık Anlaşması" kapsamında yürütülen bölgesel programın bir parçası olarak uygulanmaktadır.

Bu Stratejik Ortaklık Anlaşması, Danimarka kalkınma programını gerçekleştirmek amacıyla yapılmış bir iş birliği programıdır. Genel amaç, Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin (SDGs) 8'incisi olan "Düzgün İş ve Ekonomik Büyüme" hedefine ulaşabilmek için daha iyi bir iş ortamı ve çalışma koşullarını sağlamaktır.

Türkiye'de proje, DI ve Konfederasyonumuz iş birliğiyle uygulanmaktadır.

Projenin Amacı;

Türkiye'de hem geçici koruma altındaki Suriyeliler hem de iş arayanlar için insana yakışır iş imkânlarının yaratılmasına katkı sağlamak ve işgücü piyasasını geliştirmektir.

Projenin Hedefleri;

- Türkiye'de yaşayan Suriyelilerin hukuki statüsünün ve işgücü piyasasına erişimlerine ilişkin mevcut yasal çerçevenin analiz edilmesi,
- İşgücü piyasasına girerken yaşanan zorlukların/fırsatların belirlenmesi,
- Geçici koruma altındaki Suriyelilerin ve iş arayanların işgücü piyasasına entegrasyonun artırılmasına ilişkin tavsiyelerin oluşturulması,
- Mesleki eğitim sisteminin ve iş piyasası gereklerine göre işbaşı eğitim programlarının geliştirilmesi,
- Sosyal ortaklar arasındaki sektörel diyalog yoluyla bilgi alışverişinin sağlanmasıdır.

b. İSG Sanal Gerçeklik Merkezi

TİSK MCV desteği ile Konfederasyonumuz tarafından yürütülen projeler kapsamında İSGÜM bünyesinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Sanal Gerçeklik Merkezi" inşa edilmiştir. Çalışmaları tamamlanan Merkez'de en çok kaza meydana gelen 5 sektör çerçevesinde İSG eğitimi verilmesi adına sanal gerçeklik senaryoları hazırlanmıştır. Bu kapsamda, önümüzdeki dönemde Merkez'in açılışının yapılması planlanmaktadır.

İSG Sanal Gerçeklik Merkezi

c. İSG Forum Tiyatro Etkinlikleri

TİSK MCV desteği ile Konfederasyonumuz tarafından yürütülen projeler kapsamında üye işveren sendikalarımıza bağlı işletmelerde "İSG Forum Tiyatro" etkinlikleri düzenlenmektedir. İSG kültürünün yerleşmesi, farkındalık yaratma, güvenilir davranışların tutum olarak belirlenmesi ve riskli davranışların ortadan kaldırılmasını hedefleyen bir etkinlik olan İSG forum tiyatro ile çalışanlar, bir kurgu içerisinde riskli davranışları gözlemleyip bunların yerine sergilenmesi gereken güvenli davranışlar konusunda deneyim elde ediyor. Forum tiyatro oyununda sergilenen riskli davranışlar izleyicilerle foruma açılıyor ve daha sonra izleyiciler oyuncularla yer değiştirip güvenli davranışları deneyimliyor.

2018-2019 yılları boyunca yaklaşık 13.000 katılımcı ile toplamda 130 işyerinde gerçekleştirilmiş olan etkinlik, 2020 yılı boyunca devam edecektir.

İSG Forum Tiyatro Etkinlikleri

d. NEBOSH Uluslararası Genel Sertifika Programı Eğitimleri

TİSK MCV desteği ile Konfederasyonumuz tarafından yürütülen projeler kapsamında NEBOSH Uluslararası Genel Sertifika Programı Eğitimleri düzenlendi. Üye işveren sendikalarımız ve bağlı işletmelerde çalışanlar için verilen bu eğitimler katılımcıların talepleri doğrultusunda planlandı ve bu kapsamda 2018-2019 döneminde toplamda 200 katılımcı eğitimini tamamladı. NEBOSH, 1979 yılında İngiltere'de kurulmuş Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sınav Kurulu'dur. İş sağlığı ve güvenliği mesleki eğitimlerinde denklik veren kurum, bu kapsamda eğitim içeriklerini belirlemekte, sınav ve değerlendirme süreçlerini yönetmektedir.

NEBOSH eğitimleri global seviyede yüksek bilinirliğe sahiptir. Alınacak sertifika, bu kursun odaklandığı ILO uygulama kuralları gibi iş sağlığı güvenliği ve çevre ile ilgili uluslararası standartlar ile çalışmak isteyen firma ve şahıslar için dünyaca tanınmış bir iş sağlığı ve güvenliği sertifikasyonu niteliğindedir.

NEBOSH Eğitimleri

e. Gençlerin Çalışma Hayatından Beklentileri Araştırması

Araştırmanın amacı, Türkiye'de genç (30 yaş ve altı) iş gücünün çalışma hayatına ilişkin görüşlerini ve çalışma hayatından beklentilerini incelemek, işletmelerin çalışma barışını güçlendirecek ve iş gücü verimliliğini yükseltecek kendilerine özgü modeller geliştirmelerine katkı sağlamaktır.

Araştırma, Dinamo Danışmanlık Şirketi teknik desteği ile yürütülmekte olup, araştırma kapsamında Konfederasyonumuz çatısı altında 1164 genç çalışanla web tabanlı anketler ve 404 genç çalışanla da odak grup çalışmaları yapılmıştır.

Araştırmanın sonuçları önümüzdeki süreçlerde basın aracılığıyla kamuoyuna duyurulacaktır.

5. Yürütülen İş Birliği Faaliyetleri

a. Kadın İstihdamının Desteklenmesi için "Büyükanne Projesi"

Kadın istihdamının güçlendirilmesi amacıyla torunlarının bakımını üstelenen anneanne ve babaannelere aylık 425 lira yardım yapılmasını sağlayan "Büyükanne Projesi Protokolü" 8 Şubat 2017 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda imzalandı.

Büyükanne Projesi Protokolü
8 Şubat 2017 Ankara

İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, Kayseri, Sakarya, Antalya, Konya, Tekirdağ ve Gaziantep'te toplam 6 bin aileyi kapsayacak olan projenin imza törenine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Dr. Mehmet Müezzinoğlu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Sayın Fatma Betül Sayan Kaya, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Orhan Yegin, Bakanlık Müsteşarı Sayın Ahmet Erdem, Çalışma Genel Müdürü Sayın Nurcan Önder, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün Atalay, HAK-İŞ Genel Başkanı Sayın Mahmut Arslan, üye sendikamız İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası (İEİS) Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Nezih Barut, TOBB, İstanbul, İzmir ve Bursa Ticaret Odaları temsilcileri katıldı.

b. Okul-İşletme İş Birliğinin Geliştirilmesi Programı

Konfederasyonumuz ile MEB, TÜSİAD, TÜRKONFED, Vehbi Koç Vakfı, Özel Sektör Gönüllüleri Derneği (ÖSGD) ve MESS Eğitim Vakfı paydaşlığında yürütülen "Mesleki Eğitimde Okul-İşletme İş Birliği Projesi" kapsamında hayata geçirilen "Okul-İşletme İş Birliğinin Geliştirilmesi Programı" kapsamında 2017 yılının ilk buluşması 24 Mart 2017 tarihinde Eskişehir Sanayici ve İşadamları Derneği (ESİAD) ev sahipliğinde Eskişehir'de gerçekleşti. 24 Mayıs 2017 tarihinde "Okul-İşletme İş Birliğinin Geliştirilmesi Programı Çalıştayı" Ege Genç İşadamları Derneği'nin (EGİAD) ev sahipliğinde gerçekleştirildi.

c. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Hedef Sıfır Deklarasyonu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonuyla, inşaat sektöründe ve çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını geliştirmek amacıyla en fazla iş kazasının yaşandığı inşaat sektörü merkezli olarak hazırlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Hedef Sıfır Deklarasyonu" İmza Töreni, 13 Mayıs 2017 tarihinde yapıldı.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Hedef Sıfır Deklarasyonu

13 Mayıs 2017
İstanbul

Tören sonunda, ilk olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Dr. Mehmet Müezzinoğlu'nun imzaladığı İş Sağlığı ve Güvenliği Hedef Sıfır Deklarasyonu, Konfederasyonumuz adına Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen ve Konfederasyonumuz Üyesi İNTES adına da Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Deha Emral tarafından imzalandı. Deklarasyonu ayrıca, TOBB, TBB, Türkiye Müteahhitler Birliği, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, Türk Standartları Enstitüsü (TSE) ve Yapı Denetim Birliği temsilcileri imzaladı.

d. GAN Türkiye– İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı İş Birliği Protokolü

İŞKUR ile GAN Türkiye adına Konfederasyonumuz arasında 2015 yılında imzalanan "İşbaşı Eğitim Programı İş Birliği Protokolü", 16 Şubat 2018 tarihinde gerçekleştirilen imza töreni ile yenilendi. Yenilenen Protokol Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen ve İŞKUR Genel Müdür Vekili Sayın Cafer Uzunkaya tarafından imzalandı.

GAN Türkiye– İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı İş Birliği Protokolü

16 Şubat 2018
İstanbul

e. Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ortak Deklarasyonu

"Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ortak Deklarasyonu İmza Töreni", Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın eşi Sayın Emine Erdoğan'ın himayelerinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ILO iş birliği ile 23 Şubat 2018 tarihinde gerçekleştirilmiş olup, törene Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen ve Genel Sekreter Akansel Koç katıldı.

Tören sırasında; Sayın Emine Erdoğan ile birlikte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Sayın Fatma Betül Sayan Kaya, İçişleri Bakanı Sayın Süleyman Soylu, Kalkınma Bakanı Sayın Lütfi Elvan, Milli Eğitim Bakanı Sayın İsmet Yılmaz, Gençlik ve Spor Bakanı Sayın Osman Aşkın Bak, Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen, TOBB Başkanı Sayın Rifat Hisarcıklıoğlu, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün Atalay, HAK-İŞ Genel Başkanı Sayın Mahmut Arslan, DİSK Genel Başkanı Sayın Kani Beko, TESK Genel Başkanı Sayın Bendevi Palandöken, TZOB Başkanı Sayın Şemsi Bayraktar ve ILO Türkiye Direktörü Sayın Numan Özcan hazır bulunarak; deklarasyona taraf olarak imza attı.

Konfederasyonumuz, "Çocuk İşçiliği ile Mücadele Deklarasyonu"na imza atarak; "Çocuk işçiliği ve Çocuk istismarına Hayır!" dedi.

Törende, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Sarıeroğlu tarafından 2018 yılının çocuk işçiliği ile mücadele yılı olarak ilan edildiği ve çocuk işçiliği ile ilgili tüm bakanlıklar olarak topyekûn bir mücadele başlatıldığı, bu kapsamda ilk çalışma komisyonunun oluşturulduğu ve sıfır tolerans olarak yol alınacağı ifade edildi.

Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ortak Deklarasyonu İmza Töreni

23 şubat 2018 Ankara

f. Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı

1 Ocak 2019 tarihi itibariyle; ILO Türkiye Ofisi olarak İsveç Uluslararası İşbirliği Ajansı (SIDA) ile imzalanan işbirliği anlaşması ile "Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı"na başlanmıştır. Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Kocaeli ve Konya olmak üzere altı pilot ilde gerçekleştirilecek program kapsamındaki faaliyetlerin öncelikli olarak dokuma, hazır giyim ve deri; metal; ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar; gıda sanayii ve genel işler işkollarında yürütülmesi planlanmıştır. Program, kadınların insana yaraşır şekilde çalışabilecekleri işlere yerleştirilmeleri ve çalışan kadınların çalışma koşullarının insana yaraşır şekilde geliştirilmesi amaçlı iki ana bileşen üzerine tasarlanmıştır. Program dahilinde Konfederasyonumuz ile işbirliği yapılmış olup Konfederasyonumuzun toplumsal cinsiyet eşitliği ve uluslararası çalışma standartlarına ilişkin kapasite ve ihtiyaç analizleri gerçekleştirildikten sonra çizilecek olan yol haritaları doğrultusunda kapasite geliştirme faaliyetleri düzenlenmesi amaçlanmaktadır.

6. Ziyaretler

a. TİSK'in Düzenlediği Ziyaretler

- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün Atalay'ı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Dr. Mehmet Müezzinoğlu'nu ve Maliye Bakanı Sayın Naci Ağbal'ı 24 Ocak 2017 tarihinde; HAK-İŞ Genel Başkanı Sayın Mahmut Arslan'ı, Kalkınma Bakanı Sayın Lütfi Elvan'ı ve Başbakan Yardımcısı Sayın Numan Kurtulmuş'u 1 Şubat 2017 tarihinde makamlarında ziyaret etti. Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen başkanlığında gerçekleşen ziyaretlere; Yönetim Kurulu Başkan Vekili Sayın Nevzat Seyok, Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Erhan Polat, Yönetim Kurulu Üyeleri Sayın Ali Cüneyt Arpacıoğlu, Sayın Dr. Ertan İren, Sayın Metin Demir, Sayın Dr. Selim Yücel, Sayın Celal Koloğlu ve Genel Sekreter Bülent Pirler katıldı.
- 29 Haziran 2017 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Sayın Ahmet Erdem, 4 Temmuz 2017 tarihinde Çalışma Genel Müdürü Sayın Nurcan Önder ve 6 Temmuz 2017 tarihinde İş Teftiş Kurulu Başkanı Sayın Hulusi Ay makamlarında ziyaret edilerek, çalışma hayatındaki güncel gelişmeler hakkında görüş alışverişinde bulunuldu.
- 6 Temmuz 2017 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri Sayın Fahri Kasırga ziyaret edildi.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen, Başkan Vekili Sayın Nevzat Seyok, Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Erhan Polat ve Genel Sekreter

Konfederasyonumuz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nu ziyaret ederek, görevinde başarılar diledi.

Akansel Koç, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'na 27 Temmuz 2017 tarihinde ziyarette bulunarak, görevinde başarılar diledi.

- SGK Genel Müdür Yardımcısı Sayın İsmail Ertüzün, 7 Ağustos 2017 tarihinde iş kazalarının süresinde SGK'ya bildirilememesi ve para cezası uygulamaları konusunda çıkan sorunlar üzerine görüşmek için ziyaret edildi.
- İşyerlerinde yaşanan yasa dışı eylemlerde yapılacak tespit işlemlerinin noterler aracılığı ile yapılması konusunda görüşmek üzere 8 Ağustos 2017 tarihinde Noterler Birliği Genel Sekreteri Sayın Ayhan Tosun ziyaret edildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu, Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen tarafından 11 Ocak 2018 tarihinde, Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Üyeleri tarafından 11 Nisan 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Üyeleri 26 Temmuz 2018 tarihinde TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Başkanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nu ziyaret etti.
- Konfederasyonumuz Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Erhan Polat ve Genel Sekreter Akansel Koç, Kişisel Verileri Koruma Kurulu Başkanı Sayın Prof.Dr. Faruk Bilir'e 2 Ağustos 2017 tarihinde bir nezaket ziyareti gerçekleştirdi.
- İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı ve Noterlik Kanun Tasarısı hakkında görüşmek üzere 12 Eylül 2017 tarihinde Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdür Yardımcısı Sayın Niyazi Acar ziyaret edildi.

Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Üyeleri'nin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nu ziyareti

11 Nisan 2018 Ankara

- Mağdur Hakları Kanun Tasarısı hakkında görüşmek üzere 12 Eylül 2017 tarihinde Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdür Yardımcısı Sayın Mehmet Ökmen ziyaret edildi.
- İş yargılamasında yaşanan değişiklikler ve sorunları görüşmek üzere 12 Eylül 2017, 16 Nisan, 10 Eylül, 24 Aralık 2018 ve 9 Mayıs 2019 tarihlerinde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Başkanı Sayın Seracettin Göktaş ziyaret edildi.
- Toplu iş sözleşmeli işyerleri için uygulanan teşvikler hakkında görüşmek üzere 13 Eylül 2017 tarihinde SGK İşverenler Daire Başkanı Sayın İbrahim Özçelik ziyaret edildi.
- 13 Eylül 2017 tarihinde üye sendikamız PÜİS Başkanı Sayın İmran Okumuş ziyaret edildi.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Sayın Mehmet Çamur 21 Eylül 2017, 10 Eylül, 16 Nisan, 24 Aralık 2018, 7 Ocak ve 27 Mayıs 2019 tarihlerinde ziyaret edildi.
- Çalışma hayatına ilişkin gündeme özel konuları görüşmek üzere 11 Ekim 2017, 4 Eylül 2018, 24 Nisan, 9 Mayıs, 16 Temmuz, 6 Ağustos 2019 tarihlerinde Çalışma Genel Müdürü Sayın Nurcan Önder ziyaret edildi.
- Konfederasyonumuz Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç, 23 Ekim 2017 tarihinde Akbank Genel Müdürü Sayın Hakan Binbaşgil ve Genel Müdür Yardımcısı Sayın Burcu Civelek Yüce'yi ziyaret etti.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen, Başkan Vekili Sayın Nevzat Seyok, IOE Başkanı ve Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Erol Kiresepi, Yönetim Kurulu Üyeleri Sayın Sinan Abeş, Sayın Ali Cüneyt Arpacıoğlu, Sayın Celal Koloğlu, Sayın Metin Demir, Sayın Selim Yücel, Sayın Zekeriya Sancı ve Genel Sekreter Akansel Koç'tan oluşan TİSK Heyeti, 6 Kasım 2017 tarihinde Gümrük ve Ticaret Bakanı Sayın Bülent Tüfenkci'yi ve AK Parti Sivil Toplum Kuruluşları ile Halkla İlişkiler'den Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı Sayın Harun Karacan'ı ziyaret etti.
- SGK uygulamaları konusunda görüşmek üzere 4 Aralık 2017, 12 Mart, 14 Ağustos, 12 Kasım 2018 tarihlerinde SGK Başkan Yardımcı Sayın Cevdet Ceylan ziyaret edildi.
- Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi Bölümü bünyesinde faaliyet gösteren Mesleki Rehabilitasyon Merkezi 6 Şubat 2018 tarihinde TİSK MCV Yönetim Kurulu Üyeleri ve Konfederasyonumuz temsilcileri tarafından ziyaret edildi.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen ve Konfederasyonumuz Genel Sekreteri Akansel Koç tarafından 7 Şubat ve 13 Ağustos 2018 tarihlerinde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün Atalay ziyaret edildi.

- Üye işveren sendikalarımızın kurum çalışmalarında karşılaştığı sorunlar hakkında görüşmek üzere 23 Şubat 2018 tarihinde MYK Başkanı Sayın Adem Ceylan ziyaret edildi.
- 27 Şubat 2018 tarihinde Cumhurbaşkanı Başdanışmanı Sayın Mehmet Uçum ziyaret edildi.
- 28 Şubat 2018 tarihinde Çimse-İş Sendikası Başkanı Sayın Zekeriye Nazlım ve Haber-İş Sendikası Başkanı Sayın Veli Solak ziyaret edildi.
- 12 Mart 2018 tarihinde TOBB Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Cengiz Delibaş ziyaret edildi.
- 20 Mart 2018 tarihinde Sanayi Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Sayın Ramazan Yıldırım ziyaret edildi.
- Olası iş birliği fırsatlarını görüşmek üzere 26 Mart 2018 tarihinde İŞKUR Genel Müdür Vekili Sayın Cafer Uzunkaya ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Sayın Orhan Koç ziyaret edildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Sayın Bilge Aydın, Özel Kalem Müdürü Sayın Zafer Tarıkdaroğlu ve Bakan Danışmanı Sayın Yavuz Aksanoğlu 27 Mart 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- Ekonomi Bakan Yardımcısı Sayın Fatih Metin 11 Nisan 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkan Vekili Sayın Volkan Öz 11 Nisan ve 14 Ağustos 2018 tarihlerinde ziyaret edildi.
- Hakimler ve Savcılar Kurulu (HSK) Üyesi Sayın Prof. Dr. Ali Cengiz Köseoğlu 16 Nisan 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- Konfederasyonumuz Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödül Programı kapsamında ödül alan "İyilik Atölyesi" projesi sahibi olan işyerine Konfederasyonumuz tarafından 17 Nisan 2018 tarihinde ziyarette bulunularak, çalışan down sendromlu çocuklara plaketleri sunuldu.
- TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı Başkanı Sayın Necmettin Öztemir 27 Nisan 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- Yargıtay 21'inci Hukuk Dairesi Başkanı Sayın Mesut Balcı 2 Mayıs 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstihdam Politikaları Dairesi Başkanı Sayın İbrahim Demircan 4 Mayıs 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- Gelir İdaresi Başkanlığı Daire Başkanları Sayın İbrahim Ateş ve Sayın Hüseyin Azili 7 Mayıs 2018 tarihinde muhtasar ve prim hizmet beyannameleri hakkında görüşmek üzere ziyaret edildi.
- SGK İstanbul İl Müdürü Sayın Murat Göktaş 2 Temmuz 2018, 10 Ocak ve 21 Mart 2019 tarihlerinde ziyaret edildi.

Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Üyeleri'nin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'u ziyareti

26 Temmuz 2018 Ankara

- MEB Sosyal Ortaklar ve Projeler Daire Başkanı Sayın Şennur Çetin 4 Temmuz 2018, 8 Ağustos ve 7 Kasım 2019 tarihlerinde olası iş birlikleri ve yeni yasal düzenlemeleri görüşmek üzere ziyaret edildi.
- Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Başkan Vekili Sayın Hakan Toy 4 Temmuz 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- İş Teftiş İstanbul Grup Başkanı Sayın Adem Mortaş 11 Temmuz 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- İŞKUR İzmir İl Müdürü Sayın Nesrin Makbule Dank, SGK İzmir İl Müdürü Sayın Ekrem Gülcemal 19 Temmuz 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Üyeleri, 26 Temmuz, 25 Eylül ve 12 Mart 2018 tarihlerinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'u ziyaret etti.
- Çalışma hayatına ilişkin güncel konuları ve sorunları görüşmek üzere 13 Ağustos, 11 Eylül, 26 Aralık 2018 ve 21 Şubat, 19 Mart, 1 Nisan, 10 Mayıs, 9 Eylül ve 7 Ekim 2019 tarihlerinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakan Yardımcısı Sayın Ahmet Erdem ziyaret edildi.
- HAK-İŞ Genel Başkanı Sayın Mahmut Arslan 13 Ağustos 2018 tarihinde Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen ve Konfederasyonumuz Genel Sekreteri Akansel Koç tarafından ziyaret edildi.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen ve Yönetim Kurulu Üyeleri tarafından 10 Eylül 2018 ve 10 Temmuz 2019 tarihlerinde Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanı Sayın Naci Ağbal ziyaret edildi.

Konfederasyonumuzun 56. Kuruluş Yılı münasebetiyle 5 Aralık 2018 tarihinde Anıtkabir ziyaret edildi.

- Sağlık Bakan Yardımcısı Sayın Muhammet Güven 10 Eylül 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakan Yardımcısı Sayın Ahmet Koca 20 Eylül 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- Koop-İş Genel Başkanı Sayın Eyüp Alemdar 24 Ekim 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- Üye sendikamız SEİS Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Metin Demir 28 Kasım 2018, 8 Temmuz ve 21 Ağustos 2019 tarihlerinde ziyaret edildi.
- 4 Aralık 2018 tarihinde TEKSİF Genel Başkanı Sayın Nazmi Irgat ve TES-İŞ Genel Başkanı Sayın Ersin Akma ziyaret edildi.

Anıtkabir ziyareti

5 Aralık 2018
Ankara

Cumhurbaşkanı Başdanışmanı Sayın Prof. Dr. Vedat Bilgin ziyareti

10 Mayıs 2019
Ankara

- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen ve Yönetim Kurulu Üyelerimizden oluşan heyet Konfederasyonumuzun 56. Kuruluş Yılı münasebetiyle 5 Aralık 2018 tarihinde Anıtkabir'i ziyaret etti.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen ve Yönetim Kurulu Üyeleri 18 Ocak 2019 tarihinde Hazine ve Maliye Bakanı Sayın Berat Albayrak'ı ziyaret etti.
- İŞKUR Genel Müdür Vekili Sayın Cafer Uzunkaya, 30 Ocak ve 22 Şubat 2019 tarihlerinde ziyaret edildi.
- KAMU-SEN Genel Başkanı Sayın Önder Kahveci 5 Şubat 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- TÜSİAD Genel Sekreteri ve Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Bahadır Kaleağası 14 Şubat 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- Petrol-İş Genel Başkanı Sayın Ali Ufuk Yaşar 13 Mart 2018 tarihinde ziyaret edildi.
- KİPLAS Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Levent Kocagül 2 Mayıs 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç, 9 Mayıs 2019 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün Atalay'ı, 10 Mayıs 2019

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk ziyareti

10 Mayıs 2019
Ankara

TOBB Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Rifat Hisarcıklıoğlu ziyareti

10 Mayıs 2019
Ankara

HAK-İŞ Genel Başkanı Sayın Mahmut Arslan ziyareti

10 Mayıs 2019
Ankara

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün Atalay ziyareti

9 Mayıs 2019
Ankara

TESK Genel Başkanı Sayın Bendevi Palandöken ziyareti

10 Mayıs 2019
Ankara

tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'u, Sanayi ve Teknoloji Bakanı Sayın Mustafa Varank'ı, Cumhurbaşkanı Başdanışmanı Sayın Prof. Dr. Vedat Bilgin'i, HAK-İŞ Genel Başkanı Sayın Mahmut Arslan'ı, TESK Genel Başkanı Sayın Bendevi Palandöken'i ve TOBB Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Rifat Hisarcıklıoğlu'nu ziyaret etti.

- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç, 108'inci ILO Çalışma Konferansı kapsamında görüşmek üzere 10 Mayıs 2019 tarihinde, ayrıca 22 Ağustos 2019 tarihinde ve Konfederasyonumuzca hazırlanan ve Cumhurbaşkanı Yardımcısı Sayın Fuat Oktay'a sunulan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi çalışması hakkında görüşmek üzere 24 Eylül 2019 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'u ziyaret etti.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç, 27 Mayıs 2019 tarihinde Adalet Bakanı Sayın Abdülhamit Gül'ü, Danıştay Başkanı Sayın Zerrin Güngör'ü, Yargıtay Birinci Başkanı Sayın İsmail Rüştü Cirit'i ve İŞKUR Genel Müdür Vekili Sayın Cafer Uzunkaya'yı ziyaret etti.
- Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. Kadir Arıcı 18 Haziran 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç 20 Haziran 2019 tarihinde DİSK Genel Başkanı Sayın Arzu Çerkezoğlu'nu ziyaret etti.
- Konfederasyonumuz Yürütme Komitesi ve Yönetim Kurulu Üyesi Sayın F. Fethi Hinginar, Yönetim Kurulu Üyeleri Sayın Ahmet Bayraktar, Sayın M. Sinan Abeş ve Genel Sekreter

Milli Eğitim Bakanı Sayın Ziya Selçuk ziyareti

21 Ağustos 2019 Ankara

Akansel Koç'un katılımıyla Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Vakfı ziyaret edildi.

- Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Sayın Pevrul Kavlak ve HAK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Sayın Osman Yıldız 23 Temmuz 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- 25 Temmuz 2019 tarihinde Deriteks Genel Başkanı Sayın Musa Servi, Lastik-İş Genel Başkanı Sayın Alaaddin Sarı ve Petrol-İş Genel Başkanı Sayın Ali Ufuk Yaşar ziyaret edildi.
- TÜRK-İŞ İstanbul 1'inci Bölge Temsilcisi Sayın Adnan Uyar 29 Temmuz 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- Tekgıda-İş Genel Başkanı Sayın Mustafa Türkel 2 Ağustos 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Vekili Sayın Sedat Yenidünya 5 Ağustos 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- MYK Başkan Yardımcısı Sayın Metin Kaya 5 Ağustos 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- Yönetim Kurulu Başkanımız Özgür Burak Akkol, Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Üyeleri Sayın Celal Koloğlu, Sayın Dr. Selim Yücel, Sayın Nadir Yürüktümen ve Genel Sekreter Akansel Koç, 21 Ağustos 2019 tarihinde Milli Eğitim Bakanı Sayın Ziya Selçuk'u ziyaret etti.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç, 21 Ağustos 2019 tarihinde üye sendikamız İNTES Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Celal Koloğlu'nu ziyaret etti.
- Rehberlik ve Teftiş Başkan Yardımcısı İş Başmüfettişi Sayın Arif Şimşek 23 Ağustos 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- DİSK Genel Başkanı Sayın Arzu Çerkezoğlu ve Genel Sekreter Sayın Cafer Konca 13 Eylül 2019 ve 23 Eylül 2019 tarihlerinde OPF kapsamında görüşmek üzere ziyaret edildi.
- İşbaşı Eğitim Programları Koordinatörü Sayın Eser Erol 18 Eylül 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ve Genel Sekreter Akansel Koç, Petrol-İş Sendikası'nın 28'inci Olağan Genel Kurulu'nda Genel Başkan olarak seçilen Sayın Süleyman Akyüz'ü 25 Eylül 2019 tarihinde ziyaret etti.
- HAK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Sayın Dr. Osman Yıldız ve ekibi OPF hazırlıkları hakkında görüşmek üzere 27 Eylül 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- Üye sendikamız MASİS Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Mehmet Naci İlci 7 Ekim 2019 tarihinde OPF kapsamında ziyaret edildi.
- 9 Ekim 2019 tarihinde Antalya Valisi Sayın Münir Karaloğlu ziyaret edildi.
- Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Sayın Mehmet Baş, 7 Ekim

2019 tarihinde OPF kapsamında görüşmek üzere ziyaret edildi.

- GAN Türkiye'nin genişletilmesi kapsamında 8 Ekim 2019 tarihinde Polin Su Parkları ve Havuz sistemleri A.Ş. firması ve Gübretaş firması, 9 Ekim 2019 tarihinde Jotun Grubu ziyaret edildi.
- Türkiye Adalet Akademisi Başkanı Sayın Muhittin Özdemir ve ekibi 16 Ekim 2019 tarihinde ziyaret edildi.
- ILO Ankara Ofisi, 23 Ekim 2019 tarihinde olası iş birliklerini değerlendirmek üzere ziyaret edildi.

b. TİSK'e Düzenlenen Ziyaretler

- TODAİE, MEMUR-SEN ve İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC) iş birliği ile yürütülmekte olan "Sendikacılık ve Sosyal Politikalar Uluslararası Programı" kapsamında Afganistan, Libya, Pakistan, Endonezya, Arnavutluk, Senegal, Sudan, Malezya vb. ülkelerden 25 kişilik bir heyet 5 Mayıs ve 26 Ekim 2017 tarihlerinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- MYK Başkanı Sayın Adem Ceylan, 4 Temmuz 2017 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret ederek, Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen ile görüştü.
- Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Sayın Eyüp Alemdar 1 Ağustos 2017 tarihinde; Petrol-İş Genel Başkanı Sayın Ali Ufuk Yaşar 3 Ağustos 2017 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- AK Parti Sivil Toplum Kuruluşları ve Halkla İlişkiler 'den Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı Sayın Harun Karacan, 3 Ağustos 2017 tarihinde Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kudret Önen'i ziyaret etti.
- MESS Eğitim Vakfı Genel Müdürü Sayın Dr. Necdet Kenar 3 Ağustos 2017 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu Dış İlişkiler Sorumluları Sayın Patrick Itschert ve Sayın Yücel Top, İstanbul'da düzenlenecek olan ILO 10'uncu Avrupa Bölge Toplantısı'na katılım konusunda görüşmek üzere 7 Eylül 2017 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Merkez Bankası Uzmanları 25 Ekim 2017 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- UNDP Uzmanları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mührü Programı kapsamında görüşmek üzere 13 Ekim 2017 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Adalet Bakanlığı Arabuluculuk Dairesi Başkanı Sayın Hakan Öztatar, 26 Aralık 2017 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Avrupa Birliği Delegasyonu Yöneticileri, 27 Aralık 2017 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan ve Türkiye'nin AB'ye katılım sürecinde kaydettiği yolu değerlendiren "İlerleme Raporu"

hakkında görüşmek üzere Konfederasyonumuzu ziyaret etti.

- Mali Müşavir İşveren Sen Başkanı Sayın Eyyüp Sabri Güler, 23 Ocak 2018 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- TÜSİAD Ankara Daimi Temsilcisi Sayın Eray Akdağ, 28 Şubat 2018 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Türk Metal Sendikası Başkanı Sayın Pevrul Kavlak, 12 Mart 2018 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Yönetim Danışmanları Derneği Yönetim Kurulu Üyeleri 13 Mart 2018 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Araştırma Projesi kapsamında Boğaziçi Üniversitesi Öğretim Üyesi Sayın Volkan Yılmaz 26 Mart 2018 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Sanayi Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Sayın Ramazan Yıldırım, 10 Nisan 2018 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- TODAİE ve MEMUR-SEN iş birliği ile Uluslararası Sendikacılık ve Sosyal Politika Sertifika Programı kapsamında Orta Doğu ülkelerinden gelen işçi ve işveren teşkilatı temsilcileri, 11 Nisan 2018 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Üye sendikamız MİS Genel Sekreteri Sayın Mehmet Oruçöz, 14 Mayıs ve 25 Temmuz 2018 tarihlerinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- AOTS Türkiye Temsilcisi Sayın Tayfun Çaylan 5 Temmuz 2018 ve 11 Eylül 2019 tarihlerinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Danimarka İşverenleri Konfederasyonu'ndan Uluslararası İş Geliştirme Uzmanları 17 Eylül 2018 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Turizm Yatırımcıları Derneği Genel Sekreteri Sayın Fatih Tokatlı, 28 Eylül 2018 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Türk Traktör Yetkilileri, 8 Ekim 2018 tarihinde yürütülen projeleri görüşmek üzere Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Avrupa Yatırım ve Kalkınma Bankası Toplumsal Cinsiyet Program Koordinatörü Sayın Özen Tümer tarafından 12 Ekim 2018 tarihinde Konfederasyonumuza ziyarette bulunuldu.
- Mesleki Yeterlilik Akademisi Genel Müdürü Sayın Muhammet Öztürk ve İletişim Koordinatörü Sayın Ercan Deva tarafından 30 Ekim 2018 tarihinde Konfederasyonumuza ziyarette bulunuldu.
- İŞKUR bünyesinde son 1,5 yıl içinde göreve başlayan uzman yardımcılarından oluşan 10 kişilik bir heyet, 6 Aralık 2018 tarihinde faaliyetlerimiz hakkında bilgi almak adına Konfederasyonumuzu ziyaret etti.

- İslam Kalkınma Bankası Program Direktörü Sayın Nate Haken ve ekibi, 20 Aralık 2018 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Rönesans Holding Genel Müdürü Sayın Onur Kireli ve İK Direktörü Sayın Hakan Göksu, 21 Ocak 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Yönetim Danışmanları Derneği Yönetim Kurulu Üyeleri 12 Şubat 2019 tarihinde, Management Forum Türkiye 2019 Programı kapsamında Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Sayın Mehmet Baş, 21 Şubat 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Üye sendikamız PÜİS Genel Sekreteri Sayın Ali Tutuk, 22 Şubat 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- SGK Yönetim Kurulu Üyeleri, 25 Şubat 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- ILO Türkiye Ofisi temsilcileri, 26 Mart 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret ederek toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili olası iş birliği çalışmalarını görüştü.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Sayın Furkan Yıldız ve uzmanlar, 10 Nisan 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- ILO Türkiye Direktörü Sayın Numan Özcan ve uzman ekibi, 15 Nisan 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret ederek ileriye dönük gerçekleşecek projeler hakkında bilgi alışverişinde bulundu.
- Çalışma Genel Müdürü Sayın Nurcan Önder ve Genel Müdür Yardımcısı Sayın Mehmet Baş, 27 Mayıs 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret ederek yeni dönem için görüş alışverişinde bulundu.
- TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nden Sayın Prof. Dr. Cem Kılıç, 27 Mayıs 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Kantin İşverenleri Sendikası Başkanı Sayın Kemal Yavuz, 18 Haziran 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Doğu Marmara Kalkınma Ajansı Genel Sekreteri Sayın Mustafa Çöpoğlu, 27 Haziran 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Konfederasyonumuz Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ile röportaj yapmak üzere Anadolu Ajansı'ndan muhabir Sayın Özcan Yıldırım 10 Temmuz 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- TİSK MCV Müdürü Sayın Cengiz Yılmazyavuz ve Müdür Yardımcısı Sayın Sema Uslu 24 Temmuz 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Üye sendikamız SEİS Genel Sekreteri Sayın Tünay Şahin 7 Ağustos 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.

- Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Sayın Eyüp Alemdar, 10 Eylül 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- TÜRKONFED temsilcileri yerel politika geliştirme süreçlerinin geliştirilmesi adına olası iş birliklerini görüşmek üzere 25 Eylül 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Danışmanı Sayın Bilge Aydın, 14 Ekim 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti ve ziyarette, Konfederasyonumuz tarafından gerçekleştirilen OPF çıktıları ve Bakanlığın üzerinde çalıştığı projeler hakkında görüş alışverişinde bulunuldu.
- İŞKUR temsilcileri tarafından 16 Ekim 2019 tarihinde Sosyal Çalışma Programı kapsamında Konfederasyonumuza bir ziyaret gerçekleştirildi.
- Türk Traktör İSG Müdürü Sayın Selim Arun, İK Müdürü Sayın Ebru Arıcan ve Kıdemli Eğitim Uzmanı Sayın Gürhan Höke 31 Ekim 2019 tarihinde Konfederasyonumuzu ziyaret etti.
- Üye sendikamız MASİS Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Mehmet Naci İlci ve Genel Sekreter Sayın Halim Demirkan 6 Kasım 2019 tarihinde MASİS tarafından yürütülen AB projesi hakkında görüşmek üzere Konfederasyonumuzu ziyaret etti.

III. Konfederasyon Organları

1. Zorunlu Organlar

a. Genel Kurul

Anatüzük'ün 10 – 17'nci maddeleri arasında, Genel Kurul'un oluşumu, Olağan Genel Kurul toplantı usulü ve yeter sayısı, Başkanlık Divanı, oy kullanma, karar alma usul ve yeter sayıları, görev ve yetkileri, Olağanüstü Genel Kurul toplantısı başlıkları düzenlenmiştir.

Genel Kurul, Anatüzük gereği üye sendikaların bildirecekleri delegeler ile Konfederasyonunun Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulları üyelerinden oluşmaktadır.

Genel Kurul, Yönetim Kurulu'nun çağrısı üzerine her üç yılda bir olmak üzere, Aralık ayında olağan olarak toplanır. Ayrıca, Yönetim ve Denetleme Kurulu veya Genel Kurul delegelerinin beşte birinin gerekli gördüğü hallerde olağanüstü toplantılar da yapılabilir.

b. Yönetim Kurulu

Anatüzük'ün 18 - 22'nci maddeleri arasında, Yönetim Kurulu'nun oluşumu, üyelerde aranacak nitelikler, üyeliğe ilişkin hükümler, toplantı zamanı, yeter sayısı, görev ve yetkileri başlıkları düzenlenmiştir.

Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından üç yıl süre için seçilen bir başkan ve iki başkan vekili de dahil olmak üzere yirmi iki üyeden oluşmaktadır. Her üyenin bir oy hakkı olduğu Kurul'da, gözlemci üyelerin oy hakkı bulunmamaktadır.

Yönetim Kurulu, Şubat ve Ağustos ayları hariç olmak üzere, her ay en az bir defa toplanır. Kasım 2019 tarihi itibariyle toplamda 33 defa toplanan Kurul, çalışma hayatına ilişkin tüm işverenleri temsil eden çalışmalar yürütmüş, Genel Kurul tarafından kabul edilen bütçe kapsamında Konfederasyon hizmetlerinin yerine getirilmesini sağlamıştır.

c. Denetleme Kurulu

Anatüzük'ün 23 – 26'ncı maddeleri arasında, Denetleme Kurulu'nun oluşumu, görev ve yetkileri, denetleme usulü başlıkları düzenlenmiştir.

Denetleme Kurulu, Genel Kurul tarafından seçilen üç denetçiden oluşmaktadır. Kurul ilk toplantısında kendi üyelerinden birini başkan olarak seçmektedir.

Kural olarak altı ayda bir Konfederasyon merkezinde toplanan Kurul, gerekli hallerde bu süreyi beklemeksizin de toplanabilir.

Dönem içerisinde Kurul tarafından yapılan denetlemeler Yönetim Kurulu'na bildirilmiştir.

d. Disiplin Kurulu

Anatüzük'ün 27 – 29'uncu maddeleri arasında Disiplin Kurulu'nun oluşumu, toplantı usul ve karar yeter sayısı, görev ve yetkileri başlıkları düzenlenmiştir.

Disiplin Kurulu, Genel Kurul tarafından seçilen 5 üyeden oluşmakta olup, üyeler ilk toplantılarında kendi aralarından birini başkan olarak seçmektedir.

Kurul; Genel Kurul, Yönetim Kurulu veya Denetleme Kurulu'nun tetkik edilmesini istediği hususları incelemek üzere toplanmaktadır.

2. Diğer Kurullar

a. Yürütme Komitesi

Anatüzük'ün 30 – 32'nci maddeleri arasında Yürütme Komitesi'nin oluşumu, görevleri, toplantı zamanı ve yeter sayısı başlıkları düzenlenmiştir.

Yürütme Komitesi, Yönetim Kurulu Başkanı, iki başkan vekili ve Yönetim Kurulu üyelerinin kendi arasından seçtiği dört üyeden oluşmaktadır.

Komite, Yönetim Kurulu'nun Anatüzük gereği kendisine verdiği görevleri yerine getirmekte olup, Kasım 2019 tarihi itibariyle toplamda 33 kez toplanmıştır.

b. Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu

Anatüzük'ün 35'inci maddesinde düzenlenen Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu, üye işveren sendikalarının çalışmalarını ahenkleştirmek, Konfederasyon ile üye sendikalar arasındaki iş birliğini gerçekleştirmek amacıyla toplanarak, istişari nitelikte kararlar almaktadır.

Kasım 2019 tarihi itibariyle toplamda 20 kez toplanan Kurul; üye sendikalar arasında çalışma hayatına ilişkin konularda görüş alışverişi yapılmasına ve üye sendikaların faaliyetleri hakkında bilgilendirme yapmalarına katkı sağlamaktadır.

c. Çalışma Grupları

Hukuk Çalışma Grubu

Yönetim Kurulu Kararı ile kurulan Çalışma Grubu, 2017 yılı Eylül ayından itibaren 8 kez toplanmıştır.

Hukuk Çalışma Grubu'nda çalışma mevzuatına ilişkin kanun teklifleri müzakere edilerek Konfederasyon görüşleri belirlenmektedir.

İstihdam ve Endüstri İlişkileri Çalışma Grubu

Yönetim Kurulu Kararı ile kurulan Çalışma Grubu, 2017 yılı Eylül ayından itibaren 7 kez toplanmıştır.

3 ayda bir toplanmasına karar verilen Çalışma Grubu, çalışma hayatına yönelik güncel konular üzerine görüş alışverişinde bulunmakta, üye işveren sendikalarımız tarafından gerçekleştirilen projeler hakkında bilgi paylaşımı yapılmasını sağlamaktadır.

Uluslararası İlişkiler Çalışma Grubu

Yönetim Kurulu Kararı ile kurulan Çalışma Grubu, 2018 yılı Temmuz ve 2019 yılı Mayıs aylarında toplanmıştır.

Çalışma Grubu, TİSK'in üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar hakkında bilgi paylaşımı yapmakta ve Konfederasyonumuzun uluslararası platformlarda etkinliğini artırmayı hedeflemektedir.

Future of Work Çalışma Grubu

Future of Work Çalışma Grubu, Yönetim Kurulu Kararı uyarınca 2019 yılı Mayıs ayında oluşturulmuştur.

Çalışma Gurubu, Future of Work konusu kapsamında çalışmalar yürütmekte ve olası iş birliği fırsatlarını değerlendirerek, çalışma hayatının geleceğine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Üye Kazanımı Çalışma Grubu

Üye Kazanımı Çalışma Grubu, Yönetim Kurulu Kararı uyarınca 2019 yılı Mayıs ayında oluşturulmuştur.

Çalışma grubu, Konfederasyonumuzun kapsamını genişletmek ve daha çok sektöre ulaşarak temsil fonksiyonunu artırmayı hedeflemektedir.

Sorumlu İş Politikaları Yönetimi Çalışma Grubu

Sorumlu İş Politikaları Yönetimi Çalışma Grubu, Yönetim Kurulu kararı uyarınca 2019 yılı Mayıs ayında oluşturulmuştur.

Çalışma Grubu, Konfederasyonumuzun sorumlu iş politikaları yönetimine ilişkin yapabileceği faaliyetler üzerine görüş alışverişinde bulunarak, olası proje ve iş birliklerini değerlendirmekte ve süreci yürütmektedir.

IV. Basın ve Yayın Faaliyetleri

Konfederasyonumuzun amaçları doğrultusunda yürütülen yayın faaliyetleri geçtiğimiz dönemde devam ederek kamuoyunda büyük ilgi görmüştür. Dönem içerisinde süreli yayınlar dışında 4 adet TİSK Yayını basılmıştır (Tablo 14). TİSK yayın faaliyetleri, başlıca temel

ekonomik ve sosyal konular ile çalışma mevzuatı alanında araştırma ve incelemeler yapmak ve işverenleri ve kamuoyunu aydınlatmak üzere; işveren camiasını tanıtmak, görüş ve önerilerini duyurmak; çalışmalarımız hakkında ilgili mercileri ve kamuoyunu bilgilendirmek ve seminer, panel, konferans düzenlemek şeklinde özetlenebilir.

1. Süreli Yayınlar

a. İŞVEREN Dergisi

Yarım asırlık yayın hayatını geride bırakan İŞVEREN Dergisi, dönem içinde 2 aylık periyodlarla yayınlanmaya devam etmiştir. Konfederasyonumuzun yayın organı İŞVEREN Dergisi; iş camiasına, akademik kurullara, sivil toplum kuruluşlarına, yurtiçinde ve yurtdışında kamu kesiminin ve özel sektörün üst kademelerinde görev yapan seçkin bir okur kitlesine ücretsiz olarak ulaştırılmaktadır.

Ekonomik ve sosyal konuların yanı sıra, özellikle çalışma hayatına ilişkin güncel konu ve sorunlara ve ilgili kesim yetkililerinin, akademisyen ve uzmanların görüş ve düşüncelerine yer verilerek çıkan Dergimiz, bu özellikleri ile çalışma yaşamı ve endüstri ilişkileri alanında önemli bir başvuru kaynağı olmaya devam etmektedir.

İŞVEREN Dergisi'nin eki olarak okuyuculara sunulan İŞVEREN Dergisi Ekonomi Eki'nin basımına bu dönemde de devam edilmiştir. Türkiye ve seçilmiş dünya ülkelerinin çalışma hayatı ve ekonomik göstergelerinin yer aldığı Ek, referans kaynağı olarak kamu kurum ve kuruluşları, iş camiası ile akademik çevrelerden büyük ilgi görmüştür. 2018-2019 dönemi içerisinde toplam 5 adet Ekonomi Eki basılmıştır.

2. Belirsiz Süreli Yayınlar

Konfederasyonumuz, yukarıda belirtilen süreli yayınların yanı sıra, çeşitli konularda yaptığı araştırma ve incelemeleri de yayınlamaktadır. Ayrıca dönem içinde düzenlenen seminer, konferans ve panellerde sunulan tebliğ, görüş ve uluslararası karşılaştırmalar, çalışma hayatına ilişkin mevzuat ve akademik çalışmalar da kitap halinde derlenerek üyelerin ve kamuoyunun bilgisine sunulmuştur.

Tablo 14: TİSK Yayın Listesi

TİSK YAYIN LİSTESİ	
Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı -II	Mayıs 2018
Sigorta Prim, Teşvik, Destek ve İndirimleri	Mart 2019
İşveren Kılavuzu	Nisan 2019
Rakamlarla Türkiye ve Dünya	Haziran 2019

3. Elektronik Yayıncılık

Konfederasyonumuz yayınlarından daha geniş kitlelerin yararlanmasını sağlamak amacıyla hız verilen elektronik yayıncılık çalışmalarına ve bu yolla sağlanan hizmetin kalitesinin artırılmasına dönem içinde devam edilmiştir.

TİSK ve üye sendikalarımız hakkında bilgi edinilebilecek web sayfamız (www.tisk.org.tr) Şubat 2019 yılında yeni görünümü ve daha zengin içeriği ile ziyaretçilerine hizmet vermeye başlamıştır. Web sayfamızda; İŞVEREN Dergileri, TİSK Faaliyet Raporları, Uluslararası Raporların çevirileri, süreli ve süresiz tüm yayınlarımız güncellenerek yayımlanmaktadır.

Bunun yanında, Konfederasyonumuz tarafından düzenlenen toplantı, seminer, panel ve konferanslar ile ilgili bilgiler, TİSK görüş ve önerileri, mesajlar ve konuşma metinleri de web sayfamızın "Duyurular" bölümünde yayınlanarak, geniş kitlelere ulaştırılmaktadır.

4. Basın Bültenleri

Konfederasyonumuzca yapılan açıklama ve önerilerin yanı sıra, araştırma ve inceleme sonuçlarına göre Ocak 2017 – Kasım 2019 döneminde toplam 52 haber bülteni basına servis edilmiş; bültenlere TİSK'in internet sitesinde yer verilerek geniş kitlelerle paylaşılmıştır. Konfederasyonumuz süreli bültenlerin yanı sıra gündeme bağlı olarak değişiklik gösteren konularda hazırlanan Bültenler de kamuoyuna servis edilmiştir.

Gündemde yer alan çalışma hayatı ve endüstri ilişkileri konularında görüş ve rapor çalışmalarının yanı sıra toplumsal olaylar karşısında Türk işverenlerinin görüşünü belirten basın bültenleri gerek ulusal gerek yerel basın ile paylaşılmakta ve geniş yansımalarla hedef kitleye istenilen mesajlar iletilmektedir.

5. Kurumsal Kimlik Çalışması

TİSK Yürütme Komitesi'nin 7 Kasım 2018 tarihli tavsiye kararı ile Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilen ve onaylanan logo ile yeni kurumsal kimlik uygulamaları Aralık 2018 tarihi itibariyle kullanılmaya başlanmıştır.

TİSK
TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU