



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
europ enne



15/04/2022

RAP/Cha/TUR/14(2022)

## **AVRUPA SOSYAL ŞARTI**

### **TÜRKİYE CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ**

tarafından sunulan

2, 4, 21, 22, 26, 28 ve 29. Maddeleri kapsayan  
01/01/2017 ila 31/12/2020 tarihleri arasında

Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanmasına ilişkin 14. Ulusal Rapor

Rapor Sekretarya tarafından 15 Nisan 2022 tarihinde kayda alınmıştır

**2022 DÖNEMİ**

12/04/2022



## **AVRUPA SOSYAL ŞARTI**

### **TÜRKİYE CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ**

tarafından sunulan

01/01/2017 ila 30/12/2020 tarihleri arasında

(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanmasına ilişkin 14. Ulusal Rapor

#### **Tematik Grup 3:**

##### **İşçi Hakları**

**2, 4, 21, 22, 26, 28 ve 29. Maddelere ilişkin Rapor**

**&**

#### **Tematik Grup 1:**

##### **İstihdam, Eğitim ve Fırsat Eşitliği**

**1/1, 1/4 ve 10/3 Maddelere İlişkin Ek Bilgi**

## İÇİNDEKİLER

### 1. BÖLÜM - GRUP 3 MADDELERİ: İŞÇİ HAKLARINA İLİŞKİN SORULARA YANITLAR

MADDE 2 .....	4
MADDE 4 .....	22
MADDE 21 .....	31
MADDE 22 .....	39
MADDE 26 .....	44
MADDE 28 .....	55
MADDE 29 .....	58

### 2. BÖLÜM 1. GRUP MADDELERİ: İSTİHDAM, EĞİTİM VE FIRSAT EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN EK / TAMAMLAYICI BİLGİLER .....

MADDE 1 .....	59
MADDE 10 .....	96

## **TABLO VE ŐEKİLLER**

**Tablo 1.** İş Kanunu'nun 104. Maddesi Çerçevesinde Genel Müdürlüğün Teftiş Faaliyetleri

**Tablo 2.** İSG Kanununun 26. Maddesi Kapsamında 2021 Yılında Uygulanan Ceza Tutarı

**Tablo 3.** 2017- Döneminde AİPP'lerden Yararlanan Kadın ve Genç Sayıları 2021

**Tablo 4.** Eğitim düzeyine göre işsizlik oranları

**Tablo 5.** Ocak-Mart 2016 Döneminde Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

**Tablo 6.** Görüşülen EB'lerin Sayısı

**Tablo 7.** Engelli Öğrencilerin Eğitimine İlişkin İstatistikler

**Tablo 8.** Engelli Özel Öğretim Kurumlarının Yıllara Göre Dağılımı

**Tablo 9.** Özel eğitim kurumlarında örgün eğitim alan öğrencilerin yıllara göre dağılımı

**Tablo 10.** EB'ler için MEB Projeleri

**Tablo 11.** Yıllara ve Cinsiyete Göre İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programlarından Yararlanan Engelliler

**Tablo 12.** EB'ler için hazırlanan Projeler

**Tablo 13.** Genel Ortaöğretimde Mesleki ve Teknik Eğitimin (Ortaöğretim) Yüzdesi

**Tablo 14.** MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Bütçesi -(MTEGM), MTEGM'nin MEB Bütçesindeki Payı ve Öğrenci/Öğretmen ve Okul

**Tablo 15.** Dönem İçinde Mesleki Eğitim Programlarına Katılan Çalışan Sayısı 2017-2021

**Şekil 1.** Türkiye'deki özel öğretim kurumlarında örgün eğitim alan öğrencilerin dağılımı 2020-2021 eğitim öğretim yılı

**Şekil 2.** Engelli Öğrencilere Yönelik Mesleki ve Teknik Ortaöğretim (MEB)

**Şekil 3.** 2019'da Mesleki Eğitim Programlarına katılan EB'lerin sayısı

**Şekil 4.** 2019'da İş Başında Eğitim Programlarına katılan EB'lerin sayısı

**Şekil 5.** 2019'da Girişimcilik Programlarına katılan EB'lerin sayısı

**Şekil 6.** EB'lerin İşe Yerleştirme Sayısı

**Şekil 7.** 2020'de Mesleki Eğitim Programlarına Katılan EB'lerin Sayısı

**Şekil 8.** 2002'de İş Başında Eğitim Programlarına katılan EB'lerin sayısı

**Şekil 9.** Ortaöğretim Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Oranı

## I. BÖLÜM: GRUP 3 MADDELERİ: İŞÇİ HAKLARI İLE İLGİLİ SORULARA YANITLAR

### 3. GRUP KAPSAMINDAKİ MADDELERE İLİŞKİN SORULARA YANITLAR (SONUÇ 2022) “İŞÇİ HAKLARI”

#### MADDE 2

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı - Bölüm I-2. Tüm işçilerin adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

#### Madde 2. Adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı

Adil çalışma koşulları hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Taraflar:

1. Makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamak, çalışma haftası, üretkenlik artışı ve diğer ilgili faktörlerin izin verdiği ölçüde kademeli olarak azaltılacaktır;

**a) Makul çalışma saatleri (haftalık, günlük, dinlenme süreleri, ...) ve istisnalar (yasal dayanak ve gerekçe dahil) sağlamak için lütfen yasal çerçeve hakkında güncel bilgiler sağlayın. Lütfen, özellikle iş teftiş kurullarının faaliyetleriyle ilgili olarak, yaptırım önlemleri ve izleme düzenlemeleri hakkında ayrıntılı bilgi verin (teftiş istatistikleri ve ekonomik faaliyet sektörlerine göre yaygınlıkları, uygulanan yaptırımlar, vb.).**

#### 1. YASAL ÇERÇEVE

##### Çalışma süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine göre çalışma süresi kural olarak haftalık en fazla 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa çalışma süresi, işyerinde çalışılan haftanın günlerine eşit olarak bölünür. Ayrıca, yeraltında çalışan madencilerin çalışma süresi maddede günde en fazla 7,5 saat ve haftada 37,5 saat ile sınırlandırılmıştır.

Taraflarca anlaşmak kaydıyla çalışma süresi, günlük çalışma süresi 11 saati geçmemek kaydıyla haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde bölünebilir. Bu durumda iki ay içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu dengeleme süresi toplu sözleşme ile dört aya kadar artırılabilir.

Dolayısıyla bu eşitleme döneminde işçiler bazı haftalar boyunca normal çalışma saatlerinden çok daha az çalışacak ve çalışma süreleri normal haftalık çalışma süresi düzeyine getirilecektir.

Turizm sektöründe işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, dört ay içerisinde normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Toplu iş sözleşmeleri ile denkleştirme süresi altı aya kadar artırılabilir.

4857 sayılı İş Kanununun 66. maddesine göre aşağıda belirtilen süreler işçinin günlük çalışma süresinden sayılır:

- Madenlerde, taş ocaklarında veya diğer herhangi bir yer altı veya su altı işlerinde çalışan işçilerin çukura veya işletmeye veya fiili işyerine inmeleri ve oradan yüze geri dönmeleri için gereken süre
- İşçinin işveren tarafından işyeri dışında bir yere gönderilmesi halinde seyahat süresi,
- İşçinin yeni iş gelinceye kadar yapacak işi olmadığı, ancak işverenin tasarrufunda kaldığı süre,
- İşyerinde görevleri kapsamında çalışması gereken işçinin, işverenine bir ayak işi için gönderildiği veya kendi görevlerini yerine getirmek yerine evinde veya işyerinde onun tarafından çalıştırıldığı süre,
- Emziren bir anne olan kadın çalışana çocuğunu beslemesi için tanınan süre,
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin inşası, bakımı, onarımı ve tadilatı ile uğraşan işçi gruplarının ikamet yerlerinden uzaktaki bir işyerine ve işyerinden normal ve düzenli ulaşımı için gerekli süre.

Ancak, faaliyetin bir gereği olmayıp, yalnızca işveren tarafından bir kolaylık olarak sağlanan işyerine gidiş ve dönüş süresi, kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

*Sağlık Kuralları Açısından Günde En Fazla Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışma Gerektiren Yönetmelik*, günde en fazla 7,5 saat çalışılabilecek işleri belirlemektedir (Madde 4 ) ve günde 7,5 saatten az çalışılması gereken işler (Madde 5).

*Hamile ve Emziren Kadın Bakım Odaları ile Çocuk Bakımevlerinin Çalışma Koşulları Hakkında Yönetmelik* uyarınca hamile veya emziren işçi günde 7,5 saatten fazla çalışamaz.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 99. maddesine göre memurlar için haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saat olarak tanımlanmaktadır.

### **Fazla Mesai ve Fazla Mesai Saatleri**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, ülke menfaati, işin niteliği veya üretimi artırma ihtiyacı gibi amaçlarla fazla mesai yapılabilir. Haftada 45 saati aşan çalışma, 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan şartlar çerçevesinde *fazla mesai* olarak tanımlanır. Kanunun 63. maddesi uyarınca dengeleme ilkesinin uygulandığı durumlarda, toplam çalışma saatini aşan mesai, işçinin ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak kaydıyla, haftada 45 saat fazla mesai sayılmaz. Her bir saatlik fazla çalışma için ücret, normal saatlik ücretin bir buçuk katı olarak ödenecektir.

Kanunun 102. maddesinin (c) bendine göre aşağıdaki hallerden birinin oluşması halinde işveren veya vekili aşağıdaki kategorilerde her işçi için iki yüz yirmi Türk Lirası ödemekle yükümlüdür:

- 41. maddede belirtilen fazla mesai ücretini işçiye ödemeyen,
- Altı ay içinde işçinin hakkı olan boş zamanı kullanmasına izin vermemesi,
- Fazla mesai saatlerinde çalışmak için çalışanın onayını almaz.

İş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresinin 45 saatten az olarak belirlendiği durumlarda, haftalık ortalama çalışma süresini aşan ve haftada ancak 45 saate kadar sürebilen *işler, fazla mesai olarak tanımlanır*. Fazla mesai saatlerinde çalışılan her fazla saat, normal saatlik ücretin bir ve dörtte biri oranında ücretlendirilecektir.

Fazla mesai veya fazla mesai yapanlar dilerlerse fazla mesai ücreti almak yerine fazla çalıştıkları her saat için bir saat otuz dakika ve fazla çalışılan her saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilirler. Çalışanlar hak ettikleri bu boş zamanı altı ay içinde, çalışma süreleri içinde ve ücretlerinden kesinti yapılmadan kullanırlar.

Fazla mesaide çalışanın muvafakati aranır. Toplam fazla çalışma, yılda 270 saati geçemez.

Ayrıca, 63. maddenin son fıkrasında belirtilen sağlık nedenleriyle kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69. maddede belirtilen gece çalışmalarında fazla çalışma yapılamaz.

### **Zorunlu Fazla Mesai**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 42. maddesine göre, çalışanların tamamının veya bir kısmının, gerek işyerlerinde gerekse Fiili veya tehdidi altında olan arıza veya makine, alet veya teçhizat üzerinde acil olarak yapılması gereken işler veya mücbir sebep hallerinde, tesisin normal çalışmasını sağlamak için gerekli süreyi geçmemek kaydıyla, kuruluş. Bu durumlarda, çalışanlara dinlenmeleri için yeterli zaman tanınmalıdır.

### **Acil Durumlarda Fazla Mesai**

4857 sayılı İş Kanununun 43. maddesine göre, seferberlik dönemlerinde, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı, gerekli gördüğü takdirde ve sadece bu süre ile sınırlı olmak üzere, günlük çalışma saatlerini azami olarak uzatabilir. milli savunma ihtiyaçlarına hizmet eden kuruluşlarda görev yapan personel, söz konusu ihtiyaçların aciliyetine ve operasyonların niteliğine göre yetkindir. Fazla çalışma ve fazla çalışma saatlerine ilişkin 41. madde hükümleri, bu tür işlerde çalışan işçilere fazla çalışma ücreti yönünden uygulanır.

25 Mayıs 2021 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren *Afet ve Acil Durumlarda Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği*, zarar azaltma, hazırlık, erken uyarı, müdahale ve iyileştirme aşamalarıyla ilgili faaliyetlerin planlanması ve sağlanması amacıyla kaliteli, etkin ve etkin bir şekilde planlanmasını amaçlamaktadır. afet ve acil durumlar kapsamında verilen sağlık hizmetlerinin ve insani yardım faaliyetlerinin yurt içinde ve yurt dışında etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak. İkinci amaç, idareye ilişkin usul ve esasları belirlemek ve ilgili tüm kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamaktır.

### **Telafi Çalışması**

4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesine göre, çalışılan sürenin normal çalışma süresinden önemli ölçüde düşük olması veya mücbir sebepler nedeniyle işin tamamen durdurulması veya ulusal ve resmi tatillerde veya işçiye talebi üzerine izin verildiği durumlarda, işveren,

çalışılmayan süreler nedeniyle kaybedilen süreyi tazmin etmek için iki ay içinde telafi çalışması isteyebilir. İş Kanununda telafi çalışması için belirlenen süre, COVID-19 salgınının başlangıcında 25 Mart 2020 tarihinde yapılan değişiklikle 2 aydan 4 aya çıkarılmıştır. Bu süreyi iki katına kadar artırmaya Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı yetkilidir. Bu tür çalışmalar fazla çalışma veya fazla mesai olarak değerlendirilmez.

Telafi edici çalışma günde üç saati ve her halükarda azami günlük çalışma süresini aşamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yapılmaz.

### **Vardiyalı çalışma**

4857 sayılı İş Kanununun 76. maddesinin 2. fıkrası uyarınca niteliği gereği ardışık veya dönüşümlü çalışanların vardiyalarının idaresi ile faaliyetlerin sürekli olarak sürdürülmesi gereken işlerde; çalışma süresi, haftalık dinlenme günleri, gece çalışması ve zorunlu dinlenme molalarına ilişkin özel usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

Buna göre, 07/04/2004 tarihli ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan *Vardiyalı İşlerde Çalışmaya İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* çalışma saatleri, gece çalışması, nitelikleri nedeniyle ara vermeden vardiyalı işçi çalıştırılarak yapılan veya vardiyalı olarak yapılan işlerde hafta tatilleri ve molaların tanımlanması için hazırlanmıştır.

Söz konusu Yönetmeliğin vardiyalı çalışma saatleri ve vardiya sayılarına ilişkin 4. maddesi aşağıdaki gibidir:

- a) Nitelikleri gereği kesintisiz çalışmanın olduğu ve ardı ardına vardiyalı işçi çalıştırılarak yapılan işlerde vardiya sayısı 24 saatlik periyotta en az üç işçi vardiyası olacak şekilde düzenlenir. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetlerinin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt yüklenici tarafından yapılan işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde düzenleme 24 saat olmak üzere iki vardiya şeklinde yapılabilmektedir.
- b) 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen yönetmelikte belirtilen günlük çalışma süresi bu maddenin (a) bendi dışındaki işlerde her işçinin 24 saatlik süre içinde çalışacağı vardiya sayısı ve her bir vardiyanın çalışma süresi ile her işçi vardiyasının çalışma saatleri aşmayacak şekilde düzenlenir.
- c) 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinde belirtilen yönetmelik, sağlık kuralları açısından günde 7,5 saat ve daha az çalışmayı gerektiren işlerde, işçi vardiyası sayısı ve her vardiyadaki çalışma süresinin, aşağıda belirtilen günlük çalışma saatlerini aşmayacak şekilde düzenlendiği belirtilmektedir.

Çalışmaların gece ve gündüz vardiyaları ile yürütüldüğü işyerlerinde, vardiya değişimleri, çalışanların bir haftayı geçmeyecek şekilde gece çalışması ve sonraki hafta gündüz çalışması şeklinde düzenlenmelidir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yanı sıra işin niteliği ve yürütülmesi de dikkate alınarak gece ve gündüz vardiyalarında çalışma değişimi iki haftalık olarak da yapılabilir.

İşçilerin vardiyaları zorunlu olmadıkça değiştirilemez. Gerekliğinde, vardiyası değiştirilecek olan çalışan, asgari on bir saatlik dinlenme molası verilmedikçe diğer vardiyada çalıştırılmamalıdır.



İşçinin gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgelemesi halinde işveren bu işçiye mümkün olduğu ölçüde gündüz vardiyasında uygun bir iş verir.

### **Gece işi**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesine göre çalışma hayatında gece, en geç 20:00'de başlayıp en erken 06:00'da biten ve her durumda en fazla 11 saatlik süredir.

Çalışanların gece çalışması 7,5 saati aşamaz. Ancak turizm alanında faaliyet gösteren işyerlerinde, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri çalışanları, çalışanların rızası alınmak kaydıyla 7,5 saatin üzerinde çalışabilir.

Ayrıca, çalışma süresinin yarısından fazlasının geceye denk geldiği vardiyalarda çalışma, gece çalışması sayılacaktır.

### **Dinlenme Molası**

4857 sayılı İş Kanununun 68. maddesine göre, çalışanlara bölgenin örf ve adetlerine ve işin gereklerine göre belirlenen işgününün yaklaşık olarak ortasında aşağıdaki şekilde dinlenme molası verilir;

- Çalışmanın 4 saat veya daha az sürdüğü hallerde on beş dakika,
- Çalışma 4 saatten uzun ve 7,5 saate kadar (7,5 dahil) ise yarım saat; çalışma 7,5 saatten fazla sürdüğünde bir saat.

Bunlar minimum sürelerdir ve her molada tam süreye izin verilmelidir. Ancak bu mola süreleri, işin iklimi, mevsimi, yerel adetleri veya doğasının gerektirdiği durumlarda sözleşmelerle bölünebilir. İşyerinde çalışanlar aynı veya farklı zamanlarda mola verebilirler. Molalar çalışma süresinden sayılmaz.

## **2. DENETİM FAALİYETLERİ**

Bu tür işlerde çalışan işçilerin fazla mesai ücretleri için 41. maddenin 1, 2 ve 3. fıkraları uygulanır. Bu kapsamda pandemi döneminde fazla mesai yapılması halinde 4857 sayılı İş Kanununun 41, 42 ve 43. maddelerinde yer alan hükümlere uyulması yasal zorunluluktur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB), fazla mesaiye ilişkin şikayet, ihtilaf ve ihbarlar nedeniyle plansız teftiş veya planlı teftiş çerçevesinde fazla mesaiye ilişkin mevzuat denetimleri yapmaktadır. Yapılan denetimlerde mevzuata aykırılık tespit edilmesi durumunda önleyici denetim yaklaşımına uygun olarak ihlal giderilmekte, aykırılığın giderilmemesi durumunda ise işveren hakkında idari para cezası talep edilmektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, işin organizasyonu ve çalışma süreleri genel olarak 4857 sayılı İş Kanununun 63-76. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu maddeler, çalışma saatleri ve esnek çalışma modellerinin yanı sıra gece ve gece çalışmaları, hazırlık, tamamlayıcı ve temizlik çalışmalarını, operasyonlar, çalışma yaşı ve çocukların çalıştırılmasına ilişkin kısıtlamalar, yer altı

ve su altında çalışma kısıtlamaları, gece çalışması ve doğum sırasında çalışma ve emzirme izni konularına ilişkin kısıtlamaları da düzenlemektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 104. maddesi, çalışma süresi dahil işin düzenlenmesine ilişkin hükümlerin ihlali halinde idari para cezası verileceğini hükme bağlamıştır.

Bu kapsamda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 104'üncü maddesi çerçevesinde SGGM'nin yürüttüğü denetim faaliyetlerine ilişkin bilgiler şöyledir:

**Tablo 1.** İş Kanunu'nun 104. Maddesi Çerçevesinde Genel Müdürlüğün Teftiş Faaliyetleri

Dönem	Denetim Sayısı	Denetimlerde Kapsanan Çalışan Sayısı	İdari Para Cezaları Toplam Tutar	İdari para cezası uygulanan işyeri sayısı
01.01.2017-31.12.2019	18.521	2.731.233	62.148.458 TL	3.304
2020	5.333	565.261	51.011.166 TL	1.466
2021 (24 Eylül 2021'e kadar)	5.029	523.469	56.686.807 TL	1.714

**b) Komite, (ulusal, bölgesel, yerel ve sektörel, ulusal insan hakları kurumları ve eşitlik kurumlarının yanısıra iş müfettişliği faaliyetleri ve mahkeme önüne getirilen davaların sonuçları da dahil olmak üzere) makul çalışma saatlerine saygı gösterilmesini sağlamak amacıyla yetkililer tarafından alınan proaktif önlemlere ilişkin spesifik bilgileri memnuniyetle karşılayacaktır; lütfen sağlık sektörü, hizmet sektörü, konaklama sektörü, tarım, ev ve bakım işleri belirli faaliyet sektörlerine ilişkin bulgular ve düzeltici işlemler (örn. iş müfettişliği faaliyetlerinin sonuçları veya yapılan şikayetlere ilişkin yerel hakimlikler ve mahkemelerce verilen kararlar) hakkında bilgi veriniz.**

Makul çalışma saatlerine uyulmasını sağlamak amacıyla, gerek şikayet ve ihbarlar üzerine yapılan plansız teftişlerde gerekse önleyici teftiş yaklaşımına dayalı planlı teftişlerde, aşağıdaki hususları da içeren mevzuatla düzenlenen hususlar iş müfettişleri tarafından incelenir:

- İşçilerin çalışma saatlerine ilişkin belgeler (işçinin imzasını taşıyan günlük izleme çizelgeleri, elektronik kart çizelgeleri veya bordro cetveli vb.),
- İşyerinde günlük ve haftalık çalışma süresinin uygulanma şekli, denkleştirme, yarı zamanlı ve telafi edici çalışma uygulamaları,
- *Radyoloji, Radyum ve Elektrik Tedavi Kuruluşları Yönetmeliği* kapsamındaki işlerde çalışan işçilerin günlük çalışma saatleri ,
- Mola verilip verilmediği ve verilmişse yasal süreye uygunluğu,

- Gece çalışmasının yapılıp yapılmadığı, yapılıyorsa İş Kanunu ve yönetmelik hükümlerine uygunluğu,
- Vardiyalı çalışmanın uygulanıp uygulanmadığı ve uygulanıyorsa ilgili Yönetmelik hükümlerine uygunluğu,
- Günlük ve haftalık çalışma saatlerinin uygulanmadığı işyerlerinde ve işyerlerinde çalışma saatlerinin yasal günlük çalışma saatlerini aşmayacak şekilde ve en fazla 6 (altı) aya kadar eşitleme süresine izin verilerek uygulanıp uygulanmadığı, 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinde belirtilen nitelikleri,
- Günlük çalışma saatlerinin duyurulması,
- Hazırlık, tamamlayıcı ve temizlik işlemlerinin ilgili yönetmelik hükümlerine uygunluğu,
- Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasının İş Kanunu ve yönetmelik hükümlerine uygunluğu,
- Kadın işçi istihdamının Kanun ve Yönetmelik hükümlerine uygunluğu,
- Tazminat iş başvurusu,
- Yeraltı madenciliğinde çalışanların istihdamının İş Kanunu hükümlerine uygunluğu,
- *Sağlık Kuralları Açısından Günde En Fazla Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Süre Gereken Çalışmalar Hakkında Yönetmelik* hükümlerine uyulması,
- Hamile çalışanlara periyodik kontrollerinde ücretli izin,
- Kadın çalışanların doğumdan önce ve sonra çalıştırılmaması (doğum izni) yasağına uyulması,
- Kadın çalışanların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmelerine izin verilmesi,
- Kanunda belirtilen sayıda kadın işçi çalıştıran işyerlerinde çocuklar için oda ve huzurevi açılması,
- Doğumu takip eden altı ay boyunca emziren işçinin gece çalışması yasağına uyulması,
- Hamile, doğum sonrası ve emziren işçi için günde yedi buçuk saatten fazla çalışma yasağına uyulması.

Bu denetimler sonucunda verilen idari para cezalarına ilişkin bilgi için bu maddenin (a) bölümü altındaki **Denetim Faaliyetleri alt bölümüne bakınız.**

**c) Lütfen görüşme süresi ve hizmet (sıfır saat sözleşmeleri dahil) ile ilgili olarak yasa ve uygulama ile çalışma ve dinlenme süresi ile ücret açısından faal olmayan görüşme sürelerinin nasıl değerlendirildiği hakkında bilgi veriniz.**

### **YASAL ÇERÇEVE**

#### **Çağrı üzerine çalışma**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma düzenlenmiştir. Buna göre, yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

İşçilerin çalışma sürelerinin taraflarca hafta, ay veya yıl gibi sürelerle belirlenmemiş olması halinde, söz konusu madde uyarınca haftalık çalışma süresi 20 saat olarak sabitlenmiş sayılır.

Çalışanlar, çağrı üzerine çalışmak için ilan edilen süre içinde işte çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın ücrete hak kazanırlar.

Aksine karar verilmedikçe, işçiden çağrı üzerine çalışma yükümlülüğünün yerine getirilmesini isteme hakkına sahip olan işverenler, söz konusu çağrıyı en az dört gün önceden yapmak zorundadır.

Çalışanlar, kendilerine yapılan çağrı üzerine belirtilen süre içinde işi yapmakla yükümlüdürler. Günlük çalışma süresi sözleşmede kararlaştırılmamışsa, işverenler her görüşmede işçileri en az dört saat üst üste çalıştırmalıdır.

### **Etkin Olmayan Çağrı Dönemleri**

4857 sayılı İş Kanununun 66. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre, işçinin yeni iş gelinceye kadar yapacak bir işi olmadığı halde işverenin tasarrufunda kaldığı süre, çalışanın günlük çalışma saati olarak değerlendirilen durumlardan biridir.

“İşverenin tasarrufunda” ifadesi, işçinin anılan hükümde belirtilen süre içinde işyerinde bulunmasına gerek olmadığını göstermektedir. Bu bakımdan nöbetçi olma uygulaması, çalışanın ücretsiz süreyi kullanma olasılığını ortadan kaldırdığı için sınırsız olarak ve işçiye her an işe çağrılmaya hazır olma zorunluluğu getirdiğinde, çalışma süresi olarak kabul edilir. Böylece 4857 sayılı İş Kanunundaki çalışma saatlerine ilişkin sınırlamalar ve fazla çalışma için öngörülen ücret hakları bu sürelerle de uygulanmaktadır.

**d) Lütfen COVID-19 krizinin adil çalışma koşulları hakkı üzerindeki etkisi ve olumsuz etkiyi azaltmak için alınan genel önlemler hakkında bilgi veriniz. Pandemi sırasında daha spesifik olarak çalışma süresi ile ilgili olarak, lütfen aşağıdaki sektörlerde makul çalışma süresi hakkından yararlanma hakkında bilgi veriniz: sağlık ve sosyal hizmet (hemşireler, doktorlar ve diğer sağlık çalışanları, yatılı bakım tesislerinde çalışanlar ve sosyal hizmet görevlileri) , çamaşırhane ve temizlik personeli gibi destek görevlilerinin yanı sıra kolluk kuvvetleri, savunma ve diğer temel kamu hizmetleri; eğitim; ulaşım (uzun mesafe, toplu taşıma ve teslimat hizmetleri dahil).**

### **COVID-19 PANDEMİSİ SIRASINDA ALINAN ÖNLEMLER**

#### **Uzaktan çalışma**

6 Mayıs 2016 tarihinde yapılan değişiklikle 4857 Sayılı İş Kanununa uzaktan çalışma ile ilgili hükümler getirilmiştir. 2020 yılında COVID-19 salgını ve bu kapsamda alınan tedbirler sonucunda Türkiye'de uzaktan çalışan çalışanların oranı artmıştır. Bu nedenle COVID-19 pandemisi sürecinde 10 Mart 2021 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan *Uzaktan Çalışma Yönetmeliği* ile uzaktan çalışma usul ve esasları açıkça düzenlenmiştir .

Yönetmeliğin temel amacı, uzaktan çalışma usul ve esasları ile çalışanların korunması ve veri paylaşımına ilişkin kuralların uygulanmasının belirlenmesidir. Uzaktan çalışan işveren ve çalışanların hak ve yükümlülüklerini düzenlerken, uzaktan yapılamayan işleri de belirler.

Uzaktan çalışma, çalışanın çalışma fiilini işverenin oluşturduğu iş organizasyonu kapsamında, evde veya işyeri dışında teknolojik iletişim araçlarıyla gerçekleştirmesi esasına dayalı, yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisidir.

Bu amaçla imzalanacak iş sözleşmesinde, işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücrete ve ücretinin ödenmesine ilişkin hususlar, işyeri tarafından sağlanan teçhizat, işveren ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçi ile iletişimi, genel ve özel çalışma koşulları ile ilgili hükümlere yer verilir.

Yönetmeliğin 14. maddesine göre iş ilişkisi uzaktan çalışma sözleşmesi şeklinde kurulabileceği gibi, işçi ve işverenin anlaşması halinde halihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. Ancak, pandemi gibi mevzuatta belirtilen mücbir sebepler nedeniyle işyerinin tamamında veya bir kısmında uzaktan çalışmanın uygulanması durumunda, işverenin talebi veya onayı olmaksızın uzaktan çalışmaya geçiş mümkündür.

Yönetmeliğin 13. maddesi uzaktan yapılamayan işleri tanımlamaktadır. Buna göre, tehlikeli kimyasallar ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya bu maddelerin atıkları ile çalışma ve biyolojik etkenlere maruz kalma riski olan iş süreçleri uzaktan yapılamaz.

Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca, uzaktan çalışmanın çalışma saatleri ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Çalışma saatleri, ilgili mevzuatta tanımlanan sınırlamalar dahilinde taraflarca değiştirilebilir. Fazla çalışma, işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine göre yapılabilir.

Uzaktan çalışmada, farklı muamele için nesnel bir sebep olmadıkça, sırf iş sözleşmesinin doğası gereği, çalışanlar emsal çalışandan farklı muameleye tabi tutulamazlar.

Ayrıca işverenler, çalışan işçilerin yaptığı işin niteliğini dikkate alarak, çalışanları İSG önlemleri konusunda bilgilendirmek, gerekli eğitim ve sağlık gözetimini sağlamak ve sağlanan ekipmanla ilgili gerekli İSG önlemlerini almakla yükümlüdür.

### **Kamuda Esnek Çalışma Yöntemleri**

Kamu çalışanlarını COVID-19 pandemisinin olumsuz etkilerinden korumak amacıyla kamuda mesafeli ve rotasyonlu çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulamaya konulmuş ve takip eden üç dönemde pandeminin seyri dikkate alınarak Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile uygulamaya konulmuştur:

- 23.3.2020<sup>1</sup> ile 1.06.2020<sup>2</sup> arasındaki dönem.

---

<sup>1</sup>29.5.2020 tarih ve 31139 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan COVID-19 Kapsamındaki Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normalleşme ve Alınacak Tedbirlere İlişkin 2020/8 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

<sup>2</sup>22.3.2020 tarih ve 31076 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "COVID-19 Kapsamında Kamu Görevlilerine Yönelik Tedbirler"e İlişkin 2020/4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

- 27.8.2020<sup>3</sup> ile 2.3.2021<sup>4</sup> arasındaki dönem.
- 15.4.2021<sup>5</sup> ile 1.7.2021<sup>6</sup> arasındaki dönem.

Bu dönemlerde 60 yaşını doldurmuş olanlar, hamileler, kronik hastalığı olanlar ve pandemi açısından herhangi bir sağlık riski taşıyanlar idari izinli sayılmıştır. 10 yaş ve altı çocuğu olan kadın kamu çalışanlarının evden çalışmasına izin verilmiştir. Bu kapsamdaki tüm kamu çalışanlarının idari izinli sayılanlar da dahil olmak üzere tüm mali ve sosyal hak ve menfaatleri bu dönemlerde saklıdır. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarının 2 Aralık 2020 tarihinden itibaren kamu çalışanlarının çalışma saatlerini 10:00-16:00 olarak belirlemesine izin verilmiştir.

### **COVID-19 Pandemisi Sırasında İş Sözleşmelerinin Feshine İlişkin Geçici Kısıtlama**

Yeni Koronavirüs Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ve 7244 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile COVID-19 krizi ve pandemisine karşı 4857 Sayılı İş Kanununa Geçici 10. Madde eklenmiştir. COVID-19 salgınının başlangıcında 17 Nisan 2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ve bu geçici madde sonucunda işverenler tarafından iş sözleşmelerinin feshedilmesine aşağıdaki durumlar dışında üç aylık geçici kısıtlama getirilmiştir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) bendinde sayılan ahlaka aykırı, kötü niyetli veya benzeri davranışlar,
- Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi,
- İşyerinin herhangi bir nedenle kapatılması ve faaliyetine son verilmesi,
- İlgili mevzuata uygun olarak yapılan her türlü hizmet alımı ve yapım işlerinde işin sona ermesi.

Bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla işveren, işçiyi üç ayı geçmemek üzere kısmen veya tamamen ücretsiz izne çıkarmış olabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılması işçiye haklı nedenlere dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez.

İş sözleşmelerinin feshine ilişkin kısıtlama aşağıdaki Cumhurbaşkanlığı Kararları ile genişletilmiş ve bu kararlar sonucunda 17 Nisan 2020-30 Haziran 2021 döneminde uygulamaya konmuştur:

- 30/6/2020 tarih ve 31171 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 29/6/2020 tarih ve 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Geçici 10. maddenin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen süreler bir ay uzatılmıştır.

---

<sup>3</sup>1.3.2021 tarih ve 31410 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "COVID-19 Kapsamındaki Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normalleşme ve Alınacak Tedbirler" konulu 2021/5 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

<sup>4</sup>26.8.2020 tarih ve 31225 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan COVID-19 Kapsamında Kamu Görevlilerine Yönelik Tedbirlere İlişkin 2020/12 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

<sup>5</sup>30.6.2021 tarih ve 31527 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan COVID-19 Kapsamındaki Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normalleşme ve Alınacak Tedbirlere İlişkin 2021/13 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

<sup>6</sup>14.4.2021 tarih ve 31454 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan COVID-19 Kapsamında Kamu Görevlilerine Yönelik Tedbirlere İlişkin 2021/8 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.

- 31/7/2020 tarih ve 31202 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 30/7/2020 tarih ve 2811 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 17/8/2020 tarihinden itibaren anılan fıkralarda belirtilen süreler bir ay uzatılmıştır.
- 04/9/2020 tarih ve 31234 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 03/9/2020 tarih ve 2930 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 17/9/2020 tarihinden itibaren anılan fıkralarda belirtilen süreler iki ay uzatılmıştır.
- 27/10/2020 tarih ve 31287 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 26/10/2020 tarih ve 3135 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 17/11/2020 tarihinden itibaren anılan fıkralarda belirtilen süreler iki ay uzatılmıştır.
- 30/12/2020 tarih ve 31350 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 29/12/2020 tarih ve 3344 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 17/1/2021 tarihinden itibaren anılan fıkralarda belirtilen süreler iki ay uzatılmıştır.
- 09/03/2021 tarih ve 31418 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 08/03/2021 tarih ve 3592 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 17/03/2021 tarihinden itibaren anılan fıkralarda belirtilen süreler iki ay uzatılmıştır.
- Son olarak 30/04/2021 tarih ve 31470 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 29/04/2021 tarih ve 3930 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile anılan fıkralarda belirtilen süreler 17/05/2021 tarihinden 30/6/2021 tarihine kadar uzatılmıştır.

COVID-19 pandemisi sürecinde işverenlere ve işçilere sağlanan diğer mali ve teknik desteklerle birlikte bu geçici kısıtlamanın temel amacı, çalışanların istihdamda kalmasını sağlamak ve bu süreçte işten çıkarmaları önlemektir.

Bu hüküm, çalışanın 4857 sayılı İş Kanununa tabi olup olmadığına bakılmaksızın tüm çalışanlara uygulanmıştır. İşveren, söz konusu fesih yasağı süresi içinde tamamen veya kısmen ücretsiz izin kullandırabilir ve bu tür ücretsiz izinlerin kullanılması, işçiye geçerli nedenlerle iş sözleşmesini feshetme hakkı vermez.

Bu tedbirin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için, bu hükme aykırı iş sözleşmelerini fesheden işveren ve/veya işveren vekiline, her feshedilen iş sözleşmesi için fesih tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan brüt asgari ücret tutarı kadar idarî para cezası verilir. Ayrıca 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yer alan kısa çalışma ödeneğine de başvuramazlar.

### **Kısa Çalışma Ödeneği**

Kısa çalışma ödeneği, bir işyerindeki çalışma saatlerinin normal çalışma saatlerinin üçte biri oranında azaltılması veya genel ekonomik, sektörel veya bölgesel bir kriz veya mücbir sebep nedeniyle en az 4 haftalık bir süre için tamamen veya kısmen askıya alınması veya işyerinin işleyişinin durdurulması halinde, çalışanlara işsizlik fonundan ödenmek üzere gelir desteği sağlayan bir araçtır.

Kısa çalışma ile ilgili bu hüküm, 25 Ağustos 1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda 2008 yılından itibaren yer almakta olup pandeminin başlangıcından itibaren COVID-19 pandemisi nedeniyle uygulamaya konmuştur. COVID-19 pandemisinin olumsuz finansal etkilerini ve bu kapsamda alınan karantina tedbirlerini işverenler ve çalışanlar üzerinde dikkate alarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Yönetim Kurulu, kısa çalışma ödeneği uygulaması için pandemiye *mücbir sebep* olarak kabul etmeye karar vermiştir. 23 Mart 2020 tarihinde yürürlüğe

giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Geçici Madde 23 ile COVID-19 nedeniyle kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları basitleştirilmiştir. Bu süre içinde daha fazla çalışanın bu ödenekten yararlanabilmesini sağlamak, örneğin, işçilerin bu ödeneye hak kazanabilmeleri için son 3 yılda prim ödemesi gereken gün sayısı 600 günden 450 güne düşürülmüştür. Aynı şekilde belirli bir süre iş sözleşmesine tabi olma şartı da 120 günden 60 güne indirilmiştir.

Bu çerçevede 30 Haziran 2020 tarihine kadar bu kapsamda kısa çalışma ödeneği başvuruları alınmıştır. COVID-19 pandemisinin seyri dikkate alınarak Cumhurbaşkanlığı ile birlikte Aralık 2020 ve Ocak 2021'de de aynı kapsamda başvurular alınmaya devam edilmiştir. Sonuç olarak, COVID-19 pandemisi nedeniyle uygulanan kısa çalışma ödeneği, Cumhurbaşkanlığı Kararları ile 30 Haziran 2020 ile 30 Haziran 2021 tarihleri arasında uygulamada kalmıştır.

İşverenin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için İŞKUR'a başvurması ve işyerinin COVID-19 pandemisinden etkilendiğinin İş Müfettişleri tarafından belirlenmesi gerekmektedir. Bu değerlendirme sırasında ayrıca kısa çalışma listesinde yer alan işçilerin işverenler tarafından bilgilendirilip bilgilendirilmedikleri de incelenir.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlamak üzere, çalışmadıkları sürelerde çalışanlara İşsizlik Sigortası Fonundan her ay ödenir. Günlük kısa çalışma ödeneği miktarı, ilgili çalışanın günlük brüt gelirin günlük ortalamasının %60'ıdır. Bu, çalışanın son on iki ay içinde sosyal güvenlik primine tabi olan geliri üzerinden hesaplanmaktadır. Kısa çalışma ödeneği günlük olarak tahakkuk ettirilir ancak aylık olarak ödenir.

Kısa çalışma ödeneği kapsamında Mart 2020'den bu yana 3,8 milyon çalışana toplam 36,7 milyar TL ödeme yapılmıştır.

### **Nakit Ücret Desteği**

COVID-19 salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin hafifletilmesi amacıyla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 24. maddesi kapsamında olanlara ücretsiz izne çıkarıldıkları veya işsiz oldukları dönem için işsizlik fonu ve İŞKUR'dan ödenmek üzere nakdi ücret desteği başlatıldı.

17 Nisan 2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi bulunan işverenler tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15 Mart 2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi kendi isteği ve kusuru olmaksızın feshedilen ancak işsizlik ödeneğinden yararlanamayanlar ücretsiz izinde oldukları veya işsiz oldukları süre boyunca herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı almadıkları takdirde nakdi ücret desteğinden yararlanmışlardır.

17 Nisan 2020 tarihinde başlatılan ve üç ay süreyle yürürlüğe giren uygulama, 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatılmış ve Cumhurbaşkanlığı Kararı ile bu tarih itibarıyla sona ermiştir.

COVID-19 pandemisi süresince nakdi ücret desteği kapsamında 3,1 milyon çalışana toplam 14 milyar TL ödeme yapılmıştır. Nakdi ücret desteğinin yanı sıra işsizlik maaşı kapsamında 1,9 milyar çalışana yaklaşık 11,8 milyar TL ödeme yapılmıştır.



## Normalleşme Desteği

23 Temmuz 2020 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 26. maddesi ile kısa çalışma ödeneği veya nakdi ücret desteğinden yararlanan işçilerin normal haftalık çalışma saatlerine dönmeleri durumunda işverenlere normalleşme desteği uygulanmaya başlanmıştır.

İlk olarak 1 Ağustos 2020 ve 31 Aralık 2020 döneminde uygulanan normalleşme desteği kapsamında, söz konusu işçilerin tüm sosyal güvenlik primlerinin üç ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması öngörülmüştür. Ancak Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile bu desteğin uygulama süresi 30 Haziran 2021'e, yararlanma süresi ise 3 aydan 6 aya kadar uzatılmıştır.

## Küçük İşletme Sahiplerine Destek

Küçük işletme sahipleri, yani esnaf ve sanatkarlar, COVID-19 pandemisinden en çok etkilenen sektörler arasında yer aldı. Pandeminin küçük işletmeler üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için yukarıda belirtilen önlemlere ek olarak aşağıdaki destek paketleri hayata geçirilmiştir:

- Sigorta katkı desteği,
- Yiyecek içecek sektöründeki işletmeler için ciro kaybı desteği,
- Kira desteği,
- 133 mesleğe 4 ay süreyle gelir kaybı desteği,
- Esnafa düşük faizli kredi kullanma imkanı sağlandı.
- Esnaf ve sanatkarların Halkbank'a kredi ödemeleri pandeminin başlamasından bu yana pek çok kez ertelendi.
- 1.384.000'den fazla esnaf ve sanatkara 4 milyar 622 milyon TL hibe desteği yapıldı.
- Kuraklıktan zarar gören çiftçilerin Ziraat Bankası ve tarım kredi kooperatiflerine olan borçları ertelendi.

## Sağlık Sektöründe Çalışanlar

Sağlık kurumlarında çalışanların çalışma düzeni, çalışma saatleri *Yataklı Tedavi Kurumlarının Faaliyetlerine İlişkin Yönetmelik* ve ilgili diğer mevzuat ile belirlenir. Nöbetçi sağlık çalışanları (hemşireler, doktorlar ve diğer sağlık çalışanları vb.) ile ilgili olarak aşağıdaki hususlar belirtilebilir:

- Bu görevler normal görev, acil görev, branş görevi ve evde nöbet olmak üzere dört şekilde yürütülür.
- Nöbetçi sağlık çalışanları 08:00 - ertesi gün 08:00 saatleri arasında çalışır.
- Hastane başhekimleri, sağlık hizmetlerinin sürekliliğini ve kesintiye uğramamasını sağlamak amacıyla, personel sayısı dikkate alınarak vardiya ve nöbet gibi hizmetler için farklı çalışma saatleri belirleyebilir.
- Nöbetçi sağlık çalışanlarına ertesi gün iş verilmez.

- Hafta içi ve resmi tatillerde görev yapan sağlık çalışanlarına, hizmetin aksamaması kaydıyla, diğer iş günlerinde görev süresi kadar izin verilebilir.
- Nöbetçi sağlık çalışanlarına ek ücret ödenir. Haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş görevlerinde bulunarak izin alamayan personele, izinle karşılanamayan görevin her saati için ücret ödenir.
- Hastane müdürleri, sağlık hizmetlerinin sürekliliğini ve kesintiye uğramamasını sağlamak amacıyla personel sayısını da dikkate alarak ilgili mevzuata uygun olarak farklı çalışma saatleri belirleyebilir.

**e) Komite, makul çalışma süresi hakkında yararlanmayı kolaylaştırmayı amaçlayan COVID-19 pandemisine yanıt olarak alınan önlemler hakkında ek genel bilgileri memnuniyetle karşılayacaktır (örn. esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma, okul ve kreşlerin kapanması vb.). Lütfen bunları oluşturmak için kullanılan yasal araçlara ve bu tür önlemlerin süresine ilişkin bilgileri ekleyiniz.**

Makul çalışma süresi hakkında yararlanmayı kolaylaştırmak amacıyla COVID-19 pandemisine yanıt olarak Türkiye tarafından uygulamaya konulan tedbirler için lütfen bu madde altındaki (d) bölümünün **Kamu Sektöründe Uzaktan Çalışma** ve **Esnek Çalışma Yöntemleri** ile ilgili alt bölümlere bakınız.

**f) Bir önceki sonuç uygunsuzluk ise, lütfen sorunun giderilip giderilmediğini ve nasıl giderildiğini açıklayınız. Bir önceki sonuç ertelendiyse veya uygunluk hakkında bilgi alınmasını bekliyorsa, lütfen sorulan soruları yanıtlayınız.**

***Esnek çalışma süresi düzenlemelerinde haftalık azami çalışma süresine ilişkin bilgiler 60 saati geçebilmektedir.***

Bu maddenin (a) bölümünde yer alan **Çalışma Süresine** ilişkin altbölüm, 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesine atıfta bulunarak, günde on bir saati geçmemek kaydıyla tarafların mutabakatı ile haftalık normal çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışma günlerine farklı şekilde dağıtılabileceğine ilişkin olup ve detayları burada verilmiştir.

Aynı husus *İş Kanununa İlişkin Çalışma Saatleri Yönetmeliği'nin* 5. maddesinde "Eşitliliğe Dayalı Çalışma" başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre, tarafların yazılı mutabakatı ile normal haftalık çalışma süresi, günde 11 saati geçmemek kaydıyla işyerinde haftanın çalışma günlerine farklı şekilde dağıtılabılır. Bu durumda toplam çalışma süresi, çalışma için gereken toplam normal süreyi aşmayacak şekilde, yoğun çalışma haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçi daha kısa sürelerle çalıştırılmak suretiyle tazmin edilir. Denkleştirme iki ay içinde tamamlanacak; toplu iş sözleşmeleri ile bu süre dört aya kadar artırılabilir.

Turizm sektöründe işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, dört aylık bir süre içinde normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Toplu iş sözleşmeleri ile denkleştirme süresi altı aya kadar artırılabilir.

Söz konusu Yönetmeliğin denkleştirmeye ilişkin hükümleri, parça başı veya götürü gibi yapılan işin miktarına göre ücret ödenen işlerde de uygulanır.

Bu yasal çerçevede, bu esnek çalışma düzenlemesinde haftalık çalışma süresi 60 saati geçebilse de iki aylık (turizm sektöründe dört ay) denkleştirme süresi mevcuttur. Bu süre zarfında çalışan bazı haftalar için normal çalışma saatlerinden çok daha az çalışacak ve çalışma süresi normal haftalık çalışma saatlerine getirilecektir.

- a. ücretli resmi izin sağlamak;
- b. yılda en az dört hafta ücretli izin sağlamak;
- c. doğası gereği tehlikeli veya sağlıksız mesleklerdeki riskleri ortadan kaldırmak ve bu riskleri ortadan kaldırmanın veya yeterince azaltmanın henüz mümkün olmadığı durumlarda, bu tür mesleklerde çalışan işçiler için çalışma saatlerinin azaltılması veya ek ücretli tatiller sağlanması;
- d. mümkün olduğu kadar ilgili ülke veya bölgede gelenek veya görenekler tarafından dinlenme günü olarak kabul edilen günle çakışacak bir haftalık dinlenme süresi sağlamak;
- e. işçilere sözleşmenin veya istihdam ilişkisinin temel yönleri hakkında mümkün olan en kısa sürede ve her halükarda işe başladıkları tarihten itibaren en geç iki ay içinde yazılı olarak bilgilendirilmesini sağlamak;
- f. gece çalışması yapan işçilerin, işin özel niteliğini dikkate alan önlemlerden yararlanmalarını sağlamak.

**a) Pandemi ile ilgili özel düzenlemeler veya pandemi sonrası çalışma düzenlerinde yapılan değişikliklerle ilgili olmadıkça, bu hükümler hakkında bilgi talep edilmez: resmi izinler (Madde 2Ş2), yıllık tizin (2Ş3), azaltılmış çalışma süresi doğası gereği tehlikeli veya sağlıksız mesleklerde, özellikle zihinsel sağlık etkisi (2Ş4), haftalık dinlenme süresi (2Ş5), yazılı bilgi veya çalışma süresi düzenlemeleri (2Ş6) dahil olmak üzere sağlık değerlendirmeleri, gece çalışmasına ilişkin önlemler ve özellikle zihinsel sağlık etkisi de dahil olmak üzere sağlık değerlendirmeleri (2Ş7).**

Referans döneminde 2. maddenin anılan fıkraları ile ilgili mevzuatta herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

**b) Ancak, 2. Maddenin 2 ila 7. fıkralarındaki hükümlere ilişkin önceki sonuç uygunsuzluksa, lütfen sorunun giderilip giderilmediğini ve nasıl çözüldüğünü açıklayınız. Bir önceki sonuç ertelendiyse veya uygunluk bilgi alınmasını bekliyorsa, lütfen sorulan soruları yanıtlayınız.**

6. İşçilerin sözleşmenin veya istihdam ilişkisinin temel unsurları hakkında mümkün olan en kısa sürede ve her halükarda işe başladıkları tarihten itibaren en geç iki ay içinde yazılı olarak bilgilendirilmelerini sağlamak.

***Memurlara istihdam ilişkisinin başlangıcında veya hemen sonrasında, ilgili mevzuat hükümlerine atıfta bulunan ve dolayısıyla Şart'ın 2-6 Maddesinde şart koşulanlar da dahil olmak üzere bilgi unsurları sağlanıp sağlanmadığına ilişkin bilgiler.***

Memurların nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hak ve sorumlulukları, aylık ve ödenekleri ile memurların statüsüne ilişkin diğer hususlar 14 Temmuz 1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda düzenlenmiştir. (B) bendi hükmüne göre Kanunun 4 üncü maddesi uyarınca, kamu idareleri, kurum ve kuruluşlarında hesap yılı ile sınırlı olmak üzere sözleşmeli olarak istihdam edilen ve işçi sayılmayan kamu görevlilerine *sözleşmeli personel denir* . Bu görevliler ile yazılı bir sözleşme yapılır ve çalışma şartlarını içeren sözleşmenin bir örneği kendilerine verilir.

Yukarıda anılan Kanunun 4. maddesinin (A) bendinde memur, devlet ve diğer kamu tüzel kişileri tarafından genel yönetim ilkelerine göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilen kişiler olarak tanımlanmıştır. Gerekli koşulları sağlayan ve sınavlarda başarılı olanlar ilgili kurumlar tarafından memur aday olarak atanmaktadır. Aday olarak atanan memurun aday gösterme süresi bir yıldan az iki yıldan fazla olamaz ve bu süre içinde aday başka kurumlara nakledilemez. Kanunun 55. maddesine göre aday olarak atanan memurların öncelikle aşağıdaki eğitim programlarına katılmaları zorunludur:

- 657 sayılı Kanunda tanımlanan tüm memurların ortak nitelikleri, hakları ve yükümlülükleri hakkında temel eğitim programı,
- Hazırlık eğitim programı,
- Sınıfları ile ilgili staj programı ve başarılı olmak kaydıyla memur olarak atanabilirler.

Kanunun 58. maddesine göre adaylık süresi içinde bu programların sonunda yapılan sınavda başarılı olan adaylar, onay tarihinden itibaren memuriyete atanırlar.

Bu programların içeriği, memurların nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hak ve sorumlulukları, maaş ve ödenekleri gibi istihdam ilişkisinin tüm temel unsurlarını ve statüleriyle ilgili diğer hususları kapsar.

7. Gece çalışması yapan işçilerin, işin özel niteliğini dikkate alan tedbirlerden yararlanmalarını sağlamak.

### ***Gece çalışmalarında işçi temsilcilerine danışılıp danışılmadığına ilişkin bilgiler.***

#### **İşçi Temsilcileri İSG üzerine**

6331 sayılı İSG Kanunu, işyerlerinde İSG'nin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.

6331 Sayılı İSG Kanununun 20. maddesine göre işçi temsilcileri atanır ve işçileri temsilen kimsenin seçilmemesi halinde işveren, işyerinde mevcut riskleri ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak işçilerin dengeli katılımına özel önem vererek bir işçi temsilcisi tayin eder.

6331 Sayılı İSG Kanununun 16. maddesi uyarınca işveren, İSG'nin sağlanması ve sürdürülmesi amacıyla işletmenin özelliklerini dikkate alarak aşağıdaki hususları işçi ve işçi temsilcilerine bildirir:

- güvenlik ve sağlık riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirler.
- yasal hak ve sorumlulukları.
- ilk yardım, olağanüstü durumlar, afetler, yangınla mücadele ve tahliye ile ilgilenmek üzere atanmış işçiler.

İşveren ayrıca:

- 12. maddede tanımlanan riskin ciddi ve yakın tehlikesi ile karşı karşıya olan veya olabilecek tüm çalışanları ve korunma konusunda atılan veya atılacak adımları en kısa sürede bildirecektir,
- herhangi bir dış teşebbüsten ve/veya kendi teşebbüsünde ve/veya teşebbüsünde çalışan işçilerin işverenlerinin, söz konusu işçilere sağlanacak olan 1. fıkrada belirtilen hususlara ilişkin yeterli bilgiyi almalarını sağlayacaktır,
- destek personeli ve işçi temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk değerlendirmesine, koruyucu ve önleyici tedbirlere, ölçümler, analizler, teknik kontroller, kayıtlar, raporlar ve teftişlerden elde edilen bilgilere erişiminin sağlayacaktır.

Bu kapsamda işçi temsilcileri İSG ile ilgili faaliyetlere katılmaya, çalışmalarını izlemeye, tehlikenin kaynağını ortadan kaldırmak veya tehlikeden kaynaklanan riski azaltmak için önlem alınmasını istemeye, öneride bulunmaya ve çalışanları benzer şekilde temsil etmeye yetkilidir. İşçi temsilcisinin yetkilerine işin türü ve süresi ile ilgili herhangi bir kısıtlama getirilmemiştir. Dolayısıyla söz konusu hususun anılan madde kapsamına girmesi halinde gece ve vardiyalı çalışma da dahil olmak üzere tüm çalışma sürecinde bu yetkileri kullanma hakları vardır.

Nitekim işyerindeki tüm çalışanlar, ister gündüz çalışsın, ister gece çalışsın, İSG konusunda yapılacak çalışmalara katılma, temsil edilme ve görüş bildirme gibi haklarını kullanır ve işyerinde alınması gereken tüm önlemlerden yararlanır. Ayrıca 6331 sayılı Kanun kapsamında yayınlanan yönetmeliklerde işyerinde İSG profesyonellerinin vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından görevlendirileceği hüküm altına alınmıştır.

Referans döneminde COVID-19 pandemisi süresince 6331 sayılı İSG Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun yukarıda belirtilen hükümlerinin uygulanmasına ilişkin herhangi bir durdurma veya erteleme yapılmadığını belirtmek gerekir.

## MADDE 4

**GGASŞ Bölüm I-4. Tüm işçiler, kendileri ve aileleri için iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil ücret alma hakkı vardır.**

### **Madde 4. Adil ücret hakkı**

Adil ücret hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, Taraflar:

2. özel durumlarda istisnalar saklı kalmak kaydıyla, işçilerin fazla mesai için daha yüksek oranda ücret alma hakkını tanıyacaktır;

**a) Nöbetçi hizmet, sıfır saat sözleşmelerine uygulanan kurallar hakkında, nöbetçi görevin aktif olmayan sürelerinin çalışılan süre mi yoksa dinlenme süresi olarak mı değerlendirildiği ve bu sürelerin nasıl ücretlendirildiği hakkında güncel bilgiler veriniz.**

.

Nöbetçi hizmet, sıfır saat sözleşmelerine uygulanan kurallar hakkında bilgi için lütfen Madde'nin (c) bölümündeki Çağrıda Çalışma ve Çağrıda Olmama Süresi alt bölümlerine bakınız.

**b) Lütfen COVID-19 krizinin fazla mesai konusunda adil ücret alma hakkı üzerindeki etkisini açıklayınız ve bu hakkın korunması ve yerine getirilmesi için alınan önlemler hakkında bilgi veriniz. Lütfen pandemi sırasında sağlık personelinin fazla mesai için adil bir ücret/tazminat hakkından yararlanma hakkında özel bilgileri ekleyiniz ve fazla mesai ve çalışma saatleri konusunun uzaktan çalışma açısından nasıl ele alındığını açıklayınız (düzenleme, izleme, ücretlendirme, artan tazminat) .**

## **657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu**

### **Fazla Mesai**

Memurların çalışma süresi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 99. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre memurların haftalık çalışma süresi 40 saat olarak tanımlanmıştır. Memurların fazla çalışmaları ve fazla mesai ücretleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 178. maddesinde düzenlenmiştir. Memurların Kanunun 99. maddesinde tanımlanan haftalık çalışma saatleri dışında yaptıkları işler fazla mesai olarak tanımlanmıştır.

Bu kapsamda fazla çalışma süresi ve saat başına ödenecek ücret, her yıl Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanının kararı ile belirlenir. 178. maddeye göre, kamu kurumları personelinin gerektiğinde mesai ücreti ödemediği günlük çalışma saatleri dışında çalıştırabilir. Bu durumda personele yapılacak her sekiz saatlik fazla çalışma için bir gün süre verilir. Ancak bu şekilde verilecek iznin en fazla on günü yıllık izinle birleştirilebilir ve yıl içinde kullanılabilir.

## **Kamuda Esnek Çalışma Yöntemleri**

Kamu çalışanlarını COVID-19 pandemisinin olumsuz etkilerinden korumak amacıyla kamuda mesafeli ve rotasyonlu çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulanmaya başlandı. Bu konuda detaylı bilgi için 2. madde 1. fıkra (d) numaralı Kamuda Esnek Çalışma Yöntemleri alt başlığına bakınız.

## **4857 Sayılı İş Kanunu**

### **Fazla Mesai ve Fazla Mesai Saatleri**

Fazla mesai, ek mesai ve zorunlu fazla mesai ile bu kapsamdaki işçilerin hak, yükümlülük ve ödemeleri hakkında bilgi için Madde 2/1 Fazla Mesai ve Ek Mesai ve Mecburi Fazla Mesai başlıklı (a) alt başlıklarına bakınız.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 ve 42. maddelerinin işverenin uyması gereken yasal bir zorunluluk olması nedeniyle sektör veya çalışanın statüsü ne olursa olsun pandemi süresince fazla mesai, ek mesai ve zorunlu mesai hallerinde uygulandığını belirtmek gerekir.

Ayrıca, DGI şikayetler, başvurular ve ihbarlara dayalı planlı teftiş veya plansız teftiş çerçevesinde fazla mesai için teftişler gerçekleştirmiştir. Denetimlerde mevzuata aykırılık tespit edilmesi durumunda önleyici denetim yaklaşımı kapsamında ihlale yönelik düzeltici faaliyetlerde bulunmakta, aykırılığın düzeltilmesi mümkün ise İş Kanunu'nun 102. maddesinde düzenlenen idari para cezasına çarptırılmaktadır.

### **Uzaktan çalışma**

2020 yılında COVID-19 salgını ve bu kapsamda alınan önlemler sonucunda Türkiye'de uzaktan çalışan çalışanların oranı artmıştır. Bu nedenle COVID-19 pandemisi sürecinde 10 Mart 2021 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan *Uzaktan Çalışma Yönetmeliği* ile uzaktan çalışma usul ve esasları açıkça düzenlenmiştir. Özel sektörde uzaktan çalışma hakkında ayrıntılı bilgi, Madde 2 1'deki (d) bölümündeki Uzaktan Çalışma alt bölümünde görülebilir.

Ancak, bu Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca, uzaktan çalışmanın çalışma saatleri ve süresinin iş sözleşmesinde belirtilmesi gerektiğinin, çalışma saatlerinin ilgili mevzuatta tanımlanan sınırlamalar dahilinde taraflarca değiştirilebileceğinin ve fazla mesainin ancak işçinin kabulü ile yapılabileceğinin altı çizilmelidir. Ayrıca, bu Yönetmelik kapsamında fazla mesai yapan işçilere, İş Kanununda fazla mesai ücreti dahil, fazla mesai ile ilgili tüm hükümler uygulanır.

### **Sağlık sektörü**

Sağlık sektöründe çalışanlar için adil ücret/tazminat hakkından yararlanılmasına ilişkin aşağıdaki özel önlemler pandemi sırasında uygulamaya konmuştur:

- Sağlık çalışanları ek ödemeleri %20 oranında artırılarak ek ödemeler konusunda desteklenmiştir.
- Sağlık çalışanlarının ücretlerinin artırılması amacıyla tavan ek ödemenin %100'ü üzerinden ek ödeme yapılmış, özveriyle çalışan sağlık çalışanlarına pandemi döneminde ek ödeme konusunda destek sağlanmıştır.

- Sağlık çalışanlarının ücretsiz olarak işe gidiş gelişleri sağlanmıştır. Toplu taşıma sağlık çalışanları için ücretsiz hale getirilmiştir.

**c) Komite, pandemi sonrasında etki etmesi amaçlanan ve fazla mesai düzenlemesini ve bunun ücretlendirmesini/tazminatını etkileyen diğer tedbirler hakkında bilgi verilmesini memnuniyetle karşılayacaktır. Amaçlanan süreleri ve kaldırılacakları zaman çerçevesi hakkında bilgi veriniz.**

Bir önceki bölümde yapılan açıklamalar da bu bilgi talebine cevap niteliğindedir.

**d) Bir önceki sonuç uygunsuzluk ise, lütfen sorunun giderilip giderilmediğini ve nasıl giderildiğini açıklayınız. Bir önceki sonuç ertelendiyse veya uygunluk bilgi alınmasını bekliyorsa, lütfen sorulan soruları yanıtlayınız.**

3. erkek ve kadın işçilerin eşit işe eşit ücret alma hakkını tanımak;

**a) Lütfen COVID-19 ve pandeminin erkek ve kadın işçilerin eşit işe eşit ücret hakkı üzerindeki etkisi hakkında, özellikle kadın işçilere uygulanan izin programlarının kapsamı ve yöntemlerine ilişkin verilere referansla bilgi sağlayınız.**

## **1. YASAL ÇERÇEVE**

### **Türkiye Anayasası**

12 Eylül 2010 tarihinde değiştirilen Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesi, uygulamada kadın erkek eşitliğinin sağlanması için olumlu adımlar atılabileceğini belirtmektedir:

*“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebepler gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*

*(7.05.2004 tarih ve 5170 sayılı kanun eklenmiş fıkra) Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin uygulamada var olmasını sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 12 Eylül 2010; 5982 Sayılı Kanun) Bu amaçla alınan tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”*

Ayrıca, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 55. maddesinin ikinci fıkrasında adil ücretlendirme hükmü düzenlenmiştir:

*“Devlet, çalışanların yaptıkları işle orantılı adil bir ücret almaları ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.”*

### **İş Kanunu**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında eşit muamele ve adil ücret ilkesi kapsamında eşit işe eşit ücret veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesi şöyle düzenlenmiştir:

*“Benzer işler veya eşit değerdeki işler için farklı ücretlendirmeye izin verilmez.*



*Çalışanın cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, işçiye daha düşük ücret ödenmesini haklı kılmaz ve iş ilişkisinde cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım yapılmasına izin verilmez.”*

Çalışanın cinsiyeti nedeniyle aynı veya eşit değerdeki bir iş için daha düşük bir ücret belirlenemez. Eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret hakkı bu mevzuatla güvence altına alınmıştır.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinin 3. bendi uyarınca işveren, biyolojik sebepler veya işin niteliği ile ilgili sebepler dışında, iş sözleşmesinin kurulmasında, şartlarında, ifasında ve sona ermesinde çalışanın cinsiyeti veya doğum yapmasına bağlı olarak işçiye karşı doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir ayrımcılık yapmamalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrasında, eşit işe eşit ücret veya eşit değerdeki işe eşit muamele ilkesi de dahil olmak üzere eşit muamele ilkesinin ihlali halinde çalışanlara tazminat ödenmesi öngörülmektedir: İşveren, iş ilişkisinin yürütülmesinde veya sona ermesinde 5. maddede tanımlanan eşit muamele ilkesini ihlal ederse, işçi dört aylık ücretine kadar tazminat talep edebilir. İşçi, genel hükümlere göre maddi ve manevi zararlarının tazminini talep edebileceği gibi, yaptığı işle ilgili ayrımcılık nedeniyle mahrum kaldığı hakları da talep edebilir.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun 99. maddesine göre 5. maddede belirtilen eşit muamele ilkesine işverenin uymaması halinde işverene her işçi için idarî para cezası verilir.

*Asgari Ücret Yönetmeliği'nin Eşit Ücret İlkesi başlıklı 5. maddesinde asgari ücretin belirlenmesinde cinsiyet ayrımcılığı da dahil olmak üzere her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır.*

## **İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu**

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Kanunu'nun 6. maddesi, yukarıda belirtilen hükümlere ek olarak, işgücü piyasasında ayrımcılık yapılmaması ilkesine ilişkin özel bir hüküm getirmiştir: İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilen kişi çalışan veya istihdam edilmek için başvuran kişiye, bir teşebbüste pratik iş tecrübesi edinen veya bu amaçla başvuran kişiye veya çalışmak amacıyla teşebbüs veya iş hakkında bilgi almak isteyen veya bilgi edinme, başvuru, bölüm kriterleri, işe alma kriterleri ve çalışma ve işten ayrılma dahil işin her aşamasında pratik iş deneyimi kazanmak isteyenlere karşı ayrımcılık uygulayamaz. Söz konusu maddenin ikinci fıkrasına göre, bu hüküm açık iş ilanları, işyeri, çalışma koşulları, her kademe ve türde mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitim, terfi ve mesleki hiyerarşinin her kademesine erişimi, hizmet içi eğitim, sosyal yardımlar ve benzeri konularıkapsar. Eşit ücret ilkesinin bu fıkrada yer alan süre ve benzeri hususlar kapsamında değerlendirilebileceği genel olarak kabul edilmektedir.

## **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu, işçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonlarının faaliyetlerinde fırsat eşitliği, eşit muamele ve ayrımcılık yapmama ilkelerini belirlemektedir. Kanunun 26. maddesinin 3. fıkrasında, kuruluşların, eşit ücret hakkı da dahil olmak üzere faaliyetlerinden yararlanmada, üyeleri arasında cinsiyetleri ne olursa olsun

eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına uymaları gerektiği, cinsiyetlerini de dikkate alacakları belirtilmektedir.

### **Uluslararası Anlaşmalar ve Sözleşmeler**

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın yanı sıra, 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 Sayılı Ayrımcılık İstihdam ve Meslek Sözleşmesi, 122 Sayılı İstihdam Politikası ve 142 Sayılı İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi gibi birçok Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesini ve istihdamda kadın erkek eşitliğini sağlamak için hem Şart'ı hem de ILO Sözleşmelerini ulusal mevzuatımıza yansıtmaya çalışmak.

## **2. YASAL ÇERÇEVEYİ UYGULAMAK İÇİN ALINAN ÖNLEMLER**

### **Sosyal Koruma Kalkanı Programı**

Türkiye, pandeminin başlangıcından bu yana Sosyal Koruma Kalkanı Programını uygulamaktadır. Bu kapsayıcı program kapsamında, tüm vatandaşlar hiçbir ayırım gözetilmeksizin COVID-19 pandemisinin olumsuz etkilerinden eşit korunma hakkına sahiptir. Bu programın sosyal yardım faydalanıcılarının %60'ından fazlası kadındır.

### **Teşvikler**

Kadınlara erkeklere kıyasla yeni istihdam olanakları sağlayarak kadın istihdamını artırmak ve erkeklerle kadınlar arasındaki ücret farkını azaltmak için aşağıdaki teşvikler yürürlüktedir.

- **Ek İstihdam Teşviki:** 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 19 ve 21. maddeleri çerçevesinde 2018 yılından itibaren uygulanmaya başlanan Ek İstihdam Teşviki 2022 yılı sonuna kadar uzatılmıştır. Yakın zamanda 2022 sonuna kadar uzatılan bu teşvik çerçevesinde İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ayrıca istihdam edilen her kişi için mevzuatta öngörülen oran ve tutarlara tekabül eden sigorta primleri ile gelir ve damga vergisine ilişkin giderler ödenmesi sağlanır. Bu desteğin süresi, 01.01.2018 ile 31.12.2022 tarihleri arasında, ek istihdam edilen her kadın ve İŞKUR veri tabanına kayıtlı (18 yaşını doldurmuş) engelli kişi için 18 aydır.
- **Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesine Sahip Kişilerin İstihdamını Destekleme Teşviki:** 2011 yılından beri işsiz kadınlar, gençler ve istihdam edilen mesleki yeterlilik belgesine sahip kişiler için kazanç üst sınırına kadar (733,39'dan 5,500,41 Türk Lirasına kadar) sosyal güvenlik primi işveren payı İşsizlik Sigortası kapsamına alınmıştır. Bu teşvikin uygulama süresi 2022 yılı sonuna kadar uzatılmıştır. Teşvikin süresi kadınlar için (18 yaş ve üstü) 24 ile 54 ay arasında, gençler için ise 12 ile 54 ay arasındadır ( 18-24 yaş arası).

### **G20 Faaliyetleri**

Brisbane'de düzenlenen 2014 Zirvesi'nde G20 Liderleri, 2025 yılına kadar işgücüne katılım oranındaki cinsiyet farkını 2012'ye kıyasla yüzde 25 oranında azaltmayı taahhüt etti. G20 grubunun bir üyesi olarak Türkiye de bu hedefe ulaşmak için çalışmalarını hızlandırdı. 2021'deki İtalya'nın G20 dönem başkanlığı sırasında, Brisbane Hedefi'nin çok daha etkin bir şekilde izlenmesini ve raporlanmasını sağlamak için kazançlar dahil olmak üzere çoklu ekonomik

göstergelere ilişkin yeni bir dizi gösterge tanımlanmıştır. Bununla ilgili olarak Türkiye, Brisbane Hedefinin izlenmesine ilişkin bir rapor hazırlayarak her yıl G20 Başkanlığı'na sunmaktadır.

### **İş Hukuku Kapsamında Teftiş Faaliyetleri**

İş Müfettişleri tarafından ayrımcılığın önlenmesi ve eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin uygulanması amacıyla yapılan denetimlerde, İş Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde bu konudaki ihlallerin önlenmesi amaçlanmaktadır.

*Ödemeler Ücret, Prim, İkramiye ve Her Türlü Ek Ödemenin Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine İlişkin Yönetmelik* hükümleri çerçevesinde banka havalesi yoluyla yapılır. Denetimler sırasında cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle farklı ücrete tabi tutulan kadın işçilere yapılan ödemeler ile erkek işçilere yapılan ödemeler arasındaki fark banka kayıtlarından ortaya çıkarılabilmektedir.

**b) Bir önceki sonuç uygunsuzluk ise, lütfen sorunun giderilip giderilmediğini ve nasıl giderildiğini açıklayınız. Bir önceki sonuç ertelendiyse veya uygunluk bilgi alınmasını bekliyorsa, lütfen sorulan soruları yanıtlayın.**

### ***Eşit ücret ilkesinin uygulanmasının nasıl sağlanacağı, ispat yükü ve cezalara ilişkin kurallar hakkında bilgiler.***

Genel kural olarak, İş Kanunu'nun herhangi bir hükmünün işveren tarafından ihlal edildiğinin ispat yükü işçiye aittir. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinin 7. fıkrasına göre Kanunun 5. maddesinin (eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi de dahil olmak üzere eşit muamele ilkesinin) ihlali halinde işçinin böyle bir ihlalin kuvvetle muhtemel olduğunu beyan etmesi durumunda ispat yükü işçiden işverene geçmektedir. Ayrıca İş Kanunu, işçilere mahkemeye daha fazla lehte delil sunma hakkı tanır. Aynı kural, 6701 sayılı TİHEK Kanununun 21. maddesinin birinci fıkrasında da düzenlenmiş olup, münhasıran ayrımcılık yasağı ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvurucunun güçlü emareler ve iddiasının doğruluğuna ilişkin varsayımsal olgular varsa, diğer taraftan ayrımcılık yapmama ve eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğini kanıtlaması istenecektir.

**Eşit ücret durumunda doğrudan ilgili şirket dışında maaş ve iş karşılaştırması yapmanın mümkün olup olmadığı hakkında bilgi.**

İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'na göre işveren, eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasında işçinin ücretini karşılaştırılabilir işçinin ücretine göre belirlemekle yükümlüdür. Bu kapsamda, Kanun'un son fıkrasında emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri bir işte açık uçlu sözleşmeyle çalıştırılan işçi olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle, eşit ücret ilkesinin uygulanması, işverenin mal ve hizmet üretimini sağlamak amacıyla, çalışanların ve maddi ve manevi unsurların örgütlendiği birim olarak Kanunun 2. maddesinde tanımlanan işyeri ile sınırlıdır.

Tuvaletler, kreşler, yemekhaneler, yatakhaneler, banyolar, tıbbi muayene odaları gibi kuruluşa bağlı tüm tesisler de dahil olmak üzere, işin doğası ve yürütülmesi nedeniyle kullanılan ve aynı yönetim altında düzenlenen tüm binaların ve bakım, fiziki ve mesleki eğitim yerleri ve avlular ile araçlar bu maddeye göre kuruluştan sayılır.

4. Tüm çalışanların işe son verilmesi için makul bir ihbar süresine sahip olma hakkını tanımak;

**a) Lütfen, COVID-19 krizi ve pandemiye yanıt olarak yapılan özel düzenlemeler de dahil olmak üzere, tüm çalışanların işe son verilmesi için makul bir bildirim süresi (yasal çerçeve ve uygulama) hakkı hakkında bilgi veriniz.**

COVID-19 salgını sırasında, işte tutma politikasının bir parçası olarak iş sözleşmelerinin feshine ilişkin geçici bir kısıtlama uygulandı. Bu kısıtlama hakkında daha fazla bilgi için lütfen Madde 2 1. Bölüm (d) kapsamında Hizmetin Feshine İlişkin Geçici Kısıtlama ile COVID-19 Pandemisi Sırasında İş Sözleşmeleri ile ilgili alt bölümlere bakınız.

## **İş kanunu**

### **Fesih Bildirimi**

İş sözleşmesinin sona ermesinden önce, 4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesine göre fesih tarafından karşı tarafa tebligat yapılması zorunludur. İş yeri. Buna göre, sözleşme aşağıdaki durumlarda sona erecektir:

- İstihdamı altı aydan az olan bir çalışanın karşı tarafa bildirimde bulunmasını takip eden ikinci haftanın sonunda;
- Altı ay veya daha uzun süre ancak bir buçuk yıldan az süre çalışmış olan işçinin, ihbarın karşı tarafa tebliğini takip eden dördüncü haftanın sonunda;
- Bir buçuk yıl veya daha fazla ancak üç yıldan az süreyle istihdamı devam eden işçinin, bildirim karşı tarafa tebliğini takip eden altıncı haftanın sonunda;
- Çalışma süresi üç yıldan fazla olan bir çalışanın diğer tarafa bildirimde bulunmasını takip eden sekizinci haftanın sonunda.

Bu süreler asgari sürelerdir. Bu, taraflar arasındaki sözleşmeler yoluyla uzatılabileceği ancak kısaltılamayacağı anlamına gelir.

İşçi ve işveren için iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve yükümlülükler, fesih bildirim tarihinden iş sözleşmesinin feshi tarihine kadar olan süre boyunca devam eder. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinde işçi ve işverenin herhangi bir bildirimde bulunmaksızın haklı nedenle derhal fesih hakkı saklıdır.

### **Yeni iş arama izni**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 27. maddesine göre işveren, bildirim süresi içinde işçiye ücretinden herhangi bir kesinti yapmaksızın mesai saatleri içinde yeni iş arama izni vermek zorundadır. Yeni iş arama izninin süresi işveren tarafından birleştirilebilir ve bir defaya mahsus işçiye verilebilir.

İşveren, yeni iş arama izni vermediği veya bu maddede belirtilen süreden daha az süre tanıdığı takdirde, işçiye hak kazandığı süreye tekabül eden ücreti ödemek zorundadır. İşveren, yeni iş arama izni verilen süre içinde işçiyi çalıştırırsa, yeni iş arama süresi boyunca hiç çalışmasa dahi, işçiye hakkı olan ücretin iki katını tazmin etmek zorundadır.

## **Sözleşmenin Fesih Usulü**

4857 sayılı İş Kanununun 109. maddesine göre, bu Kanun kapsamındaki tüm bildirimlerin yazılı olarak yapılması zorunludur. Ayrıca, işverenin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinin 1. fıkrasında açık ve net olarak belirtilmesi gereken fesih sebebini de içeren yazılı bir fesih bildirimini yapması gerekmektedir. Bu şart, iş güvencesi kapsamında olan çalışanlar ve diğer çalışanlara bildirimde bulunulduğunun kanıtı olarak fesih bildiriminin geçerlilik şartıdır.

## **Deneme maddesi içeren iş sözleşmesi**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesine göre iş sözleşmesinin deneme süresi iki ay olarak belirlenmiştir. Ancak toplu sözleşme ile dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde her iki taraf da fesih süresine uymak zorunda kalmadan ve tazminat ödemedi iş sözleşmesini feshetmekte serbesttir.

Çalışanın çalıştığı günlere ilişkin ücret ve diğer hakları saklıdır.

## **Borçlar Kanunu**

### **Fesih Bildirim Süresi**

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 431. Maddesi'ne göre, taraflardan her biri fesih sürelerine uyararak belirsiz süreli sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 432. Maddesi uyarınca fesih yapan taraftan diğer tarafa tebligat yapılması zorunludur ve sözleşmeyi feshetmeyen çalışanlara aşağıdaki fesih bildirim süreleri uygulanır. İş Kanunu kapsamında bu süre:

- Görev süresi bir yıla kadar olan işçi için iki hafta,
- Hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar olan işçi için dört hafta,
- Beş yıldan fazla hizmet vermiş bir işçi için altı haftadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesi gibi bu süreler asgari sürelerdir, yani taraflar arasındaki sözleşmelerle uzatılabilir ancak kısaltılamaz.

Ancak işveren, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 432. maddesinin 4. fıkrası uyarınca fesih ihbar süresi ücretini peşin ödeyerek hizmet akdini feshedebilir.

**b) Bir önceki sonuç uygunsuzluk ise, lütfen sorunun giderilip giderilmediğini ve nasıl giderildiğini açıklayınız. Bir önceki sonuç ertelendiyse veya uygunluk bilgi alınmasını bekliyorsa, lütfen sorulan soruları yanıtlayınız.**

İş Kanunu kapsamı dışında kalan tüm çalışanlar dahil 50'den az işçi çalıştıran işletmelerde tarım ve ormancılıkta istihdam edilenler Borçlar Kanununa tabidir. Bu nedenle, Borçlar Kanunu ile ilgili bir önceki bölümde yapılan açıklamalar bu bilgi taleplerine verilen yanıtlardır.

5. Ücretlerden yalnızca koşullar altında ve belirtilen ölçüde kesinti yapılmasına izin vermek; ulusal yasalar veya düzenlemeler veya toplu sözleşmeler veya tahkim kararları ile sabitlenir.

Bu hakların kullanılması, serbestçe akdedilen toplu sözleşmeler, yasal ücret belirleme mekanizmaları veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.

**Ülkeniz için önceki sonuçta bir uygunsuzluk sonucu veya bir erteleme olduğu durumlar dışında hiçbir bilgi talep edilmez. Uygunsuzluk sonuçları için lütfen sorunun giderilip giderilmediğini ve nasıl çözüldüğünü açıklayın ve ertelemeler için lütfen sorulan soruları yanıtlayın.**

***Bakım ödemelerine ilişkin bilgiler ve en düşük ücretli işçilerin ücretlerinin, izin verilen tüm kesintilerden sonra kendilerine veya bakmakla yükümlü oldukları kişilere bakmasına izin verip vermediğine ilişkin bilgiler.***

İşveren işçinin ücretini kendi kararıyla azaltamaz. Çalışan aleyhine yapılacak olası ücret indirimleri için çalışanın rızasının alınması gerekir.

### **İş kanunu**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 35. maddesine göre işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, devredilemez ve üçüncü kişilere devredilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerine hakim tarafından verilen bakım ücretleri bu tutara dahil edilmez. Bu hüküm, nafaka hakkına sahip kişilerin haklarına hanel getirmeksizin uygulanır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesine göre işveren, toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde belirtilen sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez. İşçilerin ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintiler, gerekçeleri ile birlikte derhal işçiye bildirilmelidir. İşçilerin ücretlerinden bu konuda yapılacak kesintiler, işçinin bir ayda iki günlük kazancından fazla olamaz.

### **Borçlar Kanunu**

Ayrıca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 407. maddesinin 2. fıkrasında, işçinin işverene olan borcunun, işverenin işçiye ödemekle yükümlü olduğu ücretle değiştirilemeyeceği açıkça belirtilmiştir. İşçinin rızası olmadan işçinin ücretinden bu kesintilerin yapılması, ücretin eksik ödenmesi anlamına gelir. Bazı durumlarda işçi, az ödenen ücreti nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilir. Anılan hüküm uyarınca, özel durumlara ilişkin kanunda yer almayan kesintiler için işçinin ücretinden mahkeme kararı olmaksızın herhangi bir borç/zarar tahsil edilemez.

## MADDE 21

### GGASŞ I. Kısım

**İşçiler, işletme içinde bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.**

**İşçiler, işyerindeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının belirlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir.**

### **Madde 21 Bilgi edinme ve danışma hakkı**

Taraflar, işçilerin işletme içinde bilgilendirilme ve kendilerine danışılma haklarının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulamalara uygun olarak, işçilere veya temsilcilerine olanak sağlayan önlemleri almayı veya teşvik etmeyi taahhüt ederler:

- kendilerini çalıştıran teşebbüsün ekonomik ve mali durumu hakkında, teşebbüse zarar verebilecek bazı bilgilerin açıklanmasının reddedilebileceği veya gizliliğe tabi olabileceği düşüncesiyle, düzenli olarak veya uygun zamanda ve anlaşılır bir şekilde bilgilendirilmeleri; ve
- Özellikle işyerindeki istihdam durumu üzerinde önemli bir etkisi olabilecek kararlar başta olmak üzere, işçilerin çıkarlarını önemli ölçüde etkileyebilecek önerilen kararlar konusunda zamanında danışılmalıdır.

**a) Lütfen bilgi edinme ve danışma hakkına saygı gösterilmesini sağlamak için pandemi sırasında alınan belirli önlemler hakkında bilgi veriniz. Lütfen krizden en çok etkilenen faaliyet sektörlerindeki durum ve düzenlemelere, ister faaliyetlerini devam ettirememeye, ister uzak mesafeye veya tele-çalışmaya geçişe ihtiyaç duyulması, isterse de ön saflarda olmaları nedeniyle sağlık hizmetleri, kolluk kuvvetleri, ulaşım, gıda sektörü, temel perakende ve diğer temel hizmetlere özel olarak atıfta bulununuz.**

## **1. YASAL ÇERÇEVE**

### **İş kanunu**

4857 sayılı İş Kanununda işçilerin bilgi alma ve danışılma hakkı üç ana alanda düzenlenmiştir: iş sözleşmesinin kurulması, çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik olması ve iş sözleşmesinin feshi.

- İş Sözleşmesinin Kurulması:** 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinin son fıkrası uyarınca, işverenler, yazılı iş sözleşmesi yapılmadığı durumlarda işin genel ve özel şartları hakkında işçiye yazılı olarak bilgi vermekle yükümlüdür.
- Çalışma Koşullarında Değişiklik:** 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinin birinci fıkrası uyarınca işverenler, işveren tarafından iş sözleşmesine dayalı çalışma koşullarında, çalışma kuralları ve benzeri değişiklikler kaynaklar veya işyeri uygulamaları hakkında işçiye yazılı olarak bilgi verir.

- **İş Sözleşmelerinin Feshi:** Sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesi halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinin birinci fıkrası uyarınca işverenler işçiye fesih sebebi de dahil olmak üzere yazılı fesih bildiriminde bulunur.

## **İSG Kanunu**

6331 sayılı İSG Kanunu'nun 18. maddesine göre işveren, şu hususlar hakkında çalışanların veya çalışan temsilcilerinin görüşünü almalıdır:

- İSG ile ilgili hususlar, teklif sunma hakkının verilmesi ve bu konulardaki müzakerelere katılma ve katılma.
- Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve koşullarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi.

Ayrıca işveren, bu maddeye göre aşağıdaki konularda destek personeli ve çalışan temsilcilerine danışmalıdır:

- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyerinden veya işyeri dışında görevlendirilecek diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işlerinde görevli kişilerin görevlendirilmesi.
- Alınacak koruyucu ve önleyici tedbirler ile kullanılacak koruyucu ekipman ve ekipmanların risk değerlendirmesi yapılarak belirlenmesi.
- Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve önleyici hizmetlerin yürütülmesi.
- Çalışanları bilgilendirmek.
- Çalışanlara verilecek eğitimlerin planlanması.

Ayrıca işçi temsilcileri hakkında bilgi için lütfen Madde 2/7'deki İSG ile ilgili İşçi Temsilcileri alt bölümüne bakınız.

Türkiye'nin COVID-19 pandemisine yanıt olarak istihdamda uyguladığı önlemler için lütfen aşağıdaki Madde 2/1 (d) bölümü altındaki Uzaktan Çalışma, Esnek Çalışma Yöntemleri alt bölümlerine bakınız. Kamuda İşe Son Verilmesine İlişkin Geçici Kısıtlama COVID-19 Pandemisi Sırasında Yapılan Sözleşmeler, Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakit Ücret Desteği bölümlerine bakınız.

## **Uzaktan çalışma**

Yukarıda bahsi geçen alt bölümde uzaktan çalışmaya ilişkin genel açıklamaya ek olarak, uzaktan çalışmada bilgi edinme ve danışma hakkı ile ilgili özel hususlar aşağıda özetlenmiştir:

- Uzaktan çalışma iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmalı ve işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretlerin ödenmesi ile ilgili hususlar, işveren tarafından sağlanan teçhizat ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçi ile iletişimi, genel ve özel çalışma koşulları gibi konuları kapsamalıdır.
- Ayrıca iş sözleşmesi ancak çalışanın onayı ile uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. Ancak, pandemi gibi mevzuatta belirtilen mücbir sebepler nedeniyle işyerinin tamamında veya bir kısmında uzaktan çalışmanın uygulanması durumunda, işverenin talebi veya onayı olmaksızın uzaktan çalışmaya geçiş mümkündür.



- Aynı şekilde, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği hükümlerine göre işçinin kabulü ile işverenin yazılı talebi üzerine fazla mesai yapılabilir.

Ayrıca işverenler, çalışan işçilerin yaptığı işin niteliğini dikkate alarak, çalışanları İSG önlemleri konusunda bilgilendirmek, gerekli eğitim ve sağlık gözetimini sağlamak ve sağlanan ekipmanla ilgili gerekli İSG önlemlerini almakla yükümlüdür.

## **İSG Önlemleri**

İşyerlerinde İSG'nin sağlanması ve tüm çalışan ve işverenler ile İSG profesyonellerinin pandemi süresince alınacak İSG önlemleri hakkında bilgilendirilmesi amacıyla İSG alanında aşağıdaki önlemler alınmıştır:

- Virüse maruz kalmış veya COVID-19 hastalarıyla temas halinde olan kişilere bilgi veren HES kodu<sup>7</sup> herkes için zorunlu hale getirildi ve kamu binaları, restoranlar, müzeler, kafeler, alışveriş merkezleri vb. ve girişlerinde toplu taşıma ile seyahat etmeden önce kontrol edildi.
- ÇSGB COVID-19 İzleme ve Takip Grubu kurulmuştur.
- Ayrıca çalışanlar, İSG profesyonelleri ve işverenler için kapsamlı sık sorulan soru ve cevapların yayınlanması ve hazırlanan çalışma ve belgelerin ilgililere tek bir adres üzerinden ulaştırılması amacıyla COVID-19 bilgi platformu oluşturulmuştur.
- Halk Sağlığı, Göğüs Hastalıkları, İç Hastalıkları ve Bulaşıcı Hastalıklar disiplinlerinden 14 akademisyenden oluşan bir danışma kurulu oluşturulmuş ve işyerlerinde COVID-19 pandemisi ile mücadele kapsamında çalışmalar yürütülmüştür.
- Vatandaşlarımızın e-Devlet uygulamalarına, internet sitesine, iletişim merkezine ve kurumsal medya hesaplarına daha kolay erişimini sağlamaya yönelik tanıtım çalışmaları güçlendirilerek, vatandaşların kamu kurum ve kuruluşlarına fiziki olarak gelmelerine gerek kalmaması sağlanmıştır.
- COVID-19 pandemisi süresince sosyal medya aracılığıyla yaygınlaştırma ve bilgilendirme faaliyetlerine devam edilmiştir.
- Göçmen çalışanların COVID-19 virüsünden korunmasını sağlamak amacıyla, ILO Türkiye Ofisi desteğiyle, istihdam oranı yüksek olan sektörlerdeki göçmen çalışanlar için belgeler hazırlanmış ve Arapçaya çevrilmiştir.
- Sağlık Bakanlığı (SB) tarafından Korona Virüs Riskine Karşı Önerilen 14 Kurala uymaları konusunda kamu ve özel sektördeki tüm çalışanlar bilgilendirilmiştir.
- COVID-19 önlemleri kapsamında, işveren ve çalışanlarımızın doğru bilgilendirilmesi için sahadaki tüm uzmanları, işyeri hekimlerini ve işyeri hemşirelerini seferber ettik. Ayrıca 20.000'e yakın işyeri hekimi ve hemşiresi aşılama sürecine dahil edilmiştir.
- Çalışma ortamlarında özellikle çalışma odaları, yemekhaneler, ortak kullanım alanları vb.
- dezenfekte edilmesini sağlamıştır.
- Çalışanlara koruyucu maske ve hijyen ürünleri sağlanmaktadır.
- COVID-19 bulaşma riskine göre özellikle kritik sektörlerde, Bilimsel Danışma Kurulu'nun görüşleri alınarak 24 farklı çalışma alanı ile ilgili 36 rehber ve doküman hazırlandı.

---

<sup>7</sup>HES kodu, Türkiye içinde toplu taşıma ile seyahat etmek veya iş yeri, hastane, kamu kurumu gibi yerlere ziyaretlerde bilet almak için kullanılan 10 veya 12 haneli bir sayıdır.

- 45 İSG Rehberi hazırlanmış ve yayınlanmıştır.
- İşyerleri için dört algoritma hazırlanmıştır: Muhtemel COVID-19 Vakaları ile Temaslı ve Yakın Temaslı Çalışanların Tespiti ve İzlenmesi,
- İşyeri Dışında Tespit Edilen Muhtemel Vaka Yönetimi, İşyeri Girişinde Tespit Edilen Muhtemel Vaka Yönetimi, İşyerinde Tespit Edilen Muhtemel Vaka Yönetimi. Psikososyal Faktörler Rehberi hazırlanmıştır. İnsan odaklı önemli sektörler (AVM'ler, benzin istasyonları, bankalar, çağrı merkezleri, diş klinikleri, ana üretim işletmeleri, gıda üretim tesisleri, güvenlik personeli, inşaat sektörü, konaklama sektörü, maden tesisleri, ulaşım, kuaförler, fırınlar vb.).
- Türkiye'de 1 Mart 2021'de normalleşme başladığında kamu kurumlarında görev yapan iş güvenliği uzmanları da sahada bilinçlendirme çalışmalarına dahil edildi.
- Mobil Röntgen OSH araçlarında posteroanterior göğüs röntgeni çekimi için üç kontrol listesi hazırlanmıştır: Corona virüsü, Sabit Direk Posteroanterior Göğüs Radyografisi Ünitelerinde PA Göğüs Radyografisi için Yeni Tip Corona virüsü ile Mücadele Kontrol Listesi ve İSG'de Yeni Tip Coronavirüs ile Mücadele Kontrol Listesi.
- Kamu Binalarında Bulaşıcı Hastalıklarla Mücadelede Havalandırma-Isıtma/Soğutma ve Sıhhi Tesisatlarda Alınan Önlemlerin Metodolojisinin Belirlenmesi ve Uygulama Usul ve Esaslarının Belirlenmesine Dair Kılavuz ile, kamu binalarının mevcut veya olası pandemi süreçleri en aza indirilmektedir. Yüzey dezenfeksiyonu ve iç hava kalitesi bağlamında, araştırma ve geliştirme çalışmaları dikkate alınarak pandemi ile mücadeleye uygun malzeme ve teknolojiler değerlendirilmiştir.
- Salgın kapsamında kullanılan kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve kontrolü ÇSGB tarafından yürütülmüştür. Ürünler, onaylanmış kuruluşlarımızın laboratuvar altyapısı kullanılarak test edilmiştir. Güvenli olmadığı tespit edilen ürünlerin piyasaya arzının yasaklanması ve tedarik zincirindeki ürünlerin geri çağrılarak elden çıkarılmasına yönelik yaptırım kararları alınmıştır. Bu kapsamda ÇSGB tarafından toplam 1.855.837 TL idari para cezası kesildi.

### **3. KOVİD-19 PANDEMİSİ SIRASINDA KURUMLAR TARAFINDAN ALINAN SEKTÖREL ÖNLEMLER**

#### **Tarım:**

- Pandemi döneminde tarım sektöründe İSG açısından dikkat edilmesi gereken hususları içeren bir rehber ve kontrol listesi yayınlanmış ve ilgili belgeler tarım sektöründe ilgili kurum ve kuruluşlara iletilmiştir. Sektörü ilgilendiren pandemi kaynaklı risklere ilişkin sıkça sorulan sorular ve cevapları hazırlanmıştır.

#### **Kolluk Kuvvetleri:**

#### **Emniyet Genel Müdürlüğü:**

- Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra birimlerinde iş ve işlemler 6331 sayılı İSG Kanunu hükümlerine göre yürütülür.

- Personele koronavirüsten korunmak için alınması gereken önlemler hakkında bilgi verildi.
- Tüm birimlere kişisel koruyucu tıbbi tulum, maske, eldiven, gözlük, siperlik, termometre temini ve dağıtımı yapılmıştır.
- Sağlık Bakanlığı tarafından COVID-19 ile ilgili hazırlanan İSG tedbirlerine ilişkin broşürler ortak alanlara asıldı.
- Personel, halka açık yerlerde koronavirüs ile mücadelede hijyen kurallarına uyulması, sosyal mesafeye dikkat edilmesi ve dikkat edilmesi gereken kurallara uyulması konusunda bilgilendirildi.
- Doğru maske kullanımı, havalandırma ve çevre temizliği konularında eğitim programları düzenlendi.
- Tüm birimlere ve ortak alanlara dezenfektan cihazları dağıtılmış, servis araçları ve personel servisleri düzenli olarak dezenfekte edilmektedir.
- COVID-19 semptomları olan personele PCR Testleri uygulanmaktadır.
- Risk grupları ve görev standartları dikkate alınarak sahada maske kullanımı ve sosyal mesafeye dikkat edilmesi gerektiği konusunda videolar yayınlandı.
- Merkez ve taşra birimlerinde maske kullanımı ve sosyal mesafe ile ilgili komisyon tarafından denetimler yapılıyor.

#### **Jandarma Genel Komutanlığı:**

- Personeli COVID-19 virüsünden korumak için talimat ve bilgilendirme afişleri ve broşürler yayınlanmış ve internet sitesinde özel sağlık bilgilendirme bölümü oluşturulmuştur.
- Birliklere girişte uzaktan temassız termometreler kullanıldı ve COVID-19 enfeksiyonu açısından şüpheli görülen personel sağlık kuruluşlarına sevk edildi.
- Tüm ünitelere temassız termometreler, yüksek yoğunluklu ünitelere ise vücut ısısını ölçen termal kameralar dağıtıldı.
- Koğuşlarda erlerin yatakları arasındaki mesafe artırılmış, yemek masaları birbirinden uzaklaştırılmış, zaruri durumlar dışında birimlere ziyaretçi kabulü durdurulmuş, şehirlerdeki erlerin hafta sonu izinleri kaldırılmıştır. iptal edilmiştir.
- Personelin yerleştirildiği alanlarda temizlik ve dezenfeksiyon çalışmaları yapıldı.
- Birlik personeli pandemi ile ilgili eğitim programlarına katıldı.
- Personelin söz konusu virüs hakkında bilgilendirildiği tüm birimlere COVID-19 Belgesi dağıtılmıştır.
- Pastaneler, restoranlar, spor salonları, piknik alanları, çocuk oyun alanları ve kuaförler ilk etapta kapatıldı.
- Kışlalarda COVID-19 ile mücadele amacıyla kontrol formları oluşturularak bu formlara göre birlik komutanlıkları tarafından birimlerin aylık denetimleri sağlandı, bulaşıcı personel sayısı günlük olarak takip edildi ve tespit edilen kişilerin temasları sağlandı. COVID-19 enfeksiyonu karantina altına alındı.
- Askerlere cerrahi maske, yüz siperi, koruyucu tulum, eldiven ve N95 filtreli maske dağıtıldı.

#### **Sahil Güvenlik Komutanlığı:**

- Sahil Güvenlik Komutanlığı Karargahı bünyesinde haftalık olarak ultraviyole püskürtmeli dezenfeksiyon programı hazırlandı.
- Genel Müdürlük giriş/çıkış noktalarına cerrahi maske dağıtımına başlandı, termometreler, ayak dezenfektan havuzları ve el dezenfektanları yerleştirilerek önlemler artırıldı.
- Bina giriş ve çıkışlarında gişeler temassız olarak değiştirildi. f Merdiven korkulukları ve kapı kolları sık sık çamaşır suyu ve dezenfektanlarla silindi.
- Öğle yemeği saati, personelin 1/3'ü aynı anda yemek yiyebilecek şekilde yeniden düzenlendi. Tüm ekipman tek kullanımlık olanlarla değiştirildi.
- İbadet yerleri sosyal mesafe kuralına göre yeniden düzenlendi.
- Pandeminin yüksek olduğu dönemde spor merkezleri kapatılırken, açıldıktan sonra aşı kartı beyanı veya maske kullanımı zorunlu hale getirildi.

### **Sağlık sektörü:**

- Salgınla mücadelede, COVID-19 pandemisi sürecinde en ön planda olan sağlık çalışanlarına güvenli kişisel koruyucu ekipman ulaştırılması amacıyla ÇSGB tarafından solunum koruyucu maske testleri yapılmaktadır. Tarafımıza ulaşan ürünlerle ilgili şikayet ve bildirimler hızlı bir şekilde değerlendirilmiştir.
- Pandemi sürecinde SB'ye bağlı tüm sağlık kurum ve kuruluşlarında uzaktan eğitim teşvik edilerek yüz yüze eğitime ara verildi.
- Ayrıca, Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Eğitim ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı kapsamındaki Uzaktan Sağlık Eğitim Sistemi güçlendirilerek, sağlık hizmeti veren personelin eğitim ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla merkezi eğitim programları gerçekleştirilmiştir. .
- Sağlık Çalışanları İçin Psiko-Sosyal Destek Görüşme ve İstek Formu hazırlandı.
- Sağlık Bakanlığı tarafından COVID-19 enfeksiyonuna yakalanan sağlık personeli aranarak talep ve önerileri alındı.
- Tüm sağlık personelinin kişisel koruyucu ihtiyaçları karşılanmıştır.
- Karantina nedeniyle sağlık personelinin işe gidiş geliş koşullarının düzenlenmesi için il sağlık müdürlerinden vardiya hizmetlerine ilişkin önlem almaları istendi ve buna göre koordinasyon sağlandı.
- Sağlık çalışanlarının ücretlerinin artırılması amacıyla tavan ek ödemenin %100'ü üzerinden ek ödeme yapılmış, özveriyle çalışan sağlık çalışanlarına pandemi döneminde ek ödeme konusunda destek sağlanmıştır.
- Sağlık çalışanlarının kullanamadığı yıllık izinlerin bir sonraki yıla devrine izin verildi.
- Sağlık çalışanları ek ödemeleri %20 oranında artırılarak ek ödemeler konusunda desteklenmiştir.
- Sağlık çalışanlarının ücretsiz olarak işe gidiş gelişleri sağlandı. Toplu taşıma ücretsiz hale getirildi.
- Pandeminin olumsuz koşullarının en aza indirilmesi amacıyla İSG uygulamalarının gözden geçirilmesi ve önlem alınması talimatı verildi.

### **Ulaştırma Sektörü:**

### **Havacılık:**

- Türkiye havalimanlarının işletmesini gerçekleştiren Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü, bilgi teknolojilerinin tüm olanaklarını seferber ederek uzaktan çalışma ve uzaktan eğitim yöntemlerini hızlı bir şekilde benimsedi. Bu sayede paydaşlar (havayolu işletmecileri, havalimanı işletmecileri, konut sahipleri) ile birlikte kamu hizmetinde herhangi bir aksama yaşanmamış, hava ulaşımında ve havalimanı işletmeciliğinde herhangi bir kesinti/iptal durumunda hem personelin hem de hizmet alanların bilgilendirilmesi sağlanmıştır.

### **Demiryolları:**

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Genel Müdürlüğü İSG Kurulu, Türkiye'de ilk vakanın görülmesinin hemen ardından COVID-19 salgınına ilişkin olağanüstü toplantı yaptı ve aşağıdaki kararları almıştır:

- TCDD Genel Müdürlüğü'nde hizmet alımı yoluyla istihdam edilen personele (temizlik personeli, şoför, yemekhane personeli vb.) yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılmıştır.
- Özellikle tuvaletler, lavabolar ve diğer yaygın ıslak ortamlarda pandemi sırasında hijyenle ilgili bilgilendirici ve uyarı afişleri asıldı.
- Tüm istasyon alanları ve istasyon ekipmanları (asansör, yürüyen merdiven, korkuluklar, oturma alanları vb.) düzenli olarak dezenfekte edildi.
- Yolculara sosyal mesafenin korunması konusunda yazılı ve/veya anons sistemleri ile düzenli olarak anons yapılmıştır.
- Koronavirüs yayılımını en aza indirmek için istasyonlara yönelik risk değerlendirmesi ve acil durum planı örneklerini içeren COVID-19 Rehberi hazırlandı.

### **Karayolları:**

28 Mart 2020 tarihi itibari ile valiliklerin izni ile şehirlerarası seyahatler yapılmaya başlanmıştır. Bu süreçte:

- Otogarlarda görev yapan tüm personel periyodik olarak sağlık kontrolünden geçirildi.
- Otobüslerde yolcu ve personel seyahatine izin verilen yolcu ve personel için otogarların kapısına sağlık kontrol noktaları kurulmuş, sağlık kontrolleri tamamlandıktan sonra otobüs yolculuğuna izin verilmiştir.

### **Turizm sektörü:**

- COVID-19 pandemisinin turizm sektörü üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması ve normalleşme sürecinin kontrollü bir şekilde başlatılarak faaliyetlerin güvenli bir şekilde devam ettirilmesi amacıyla genelgeler yayımlanmış ve kültür, sanat ve turizm tesislerinde şu konulara ilişkin tedbirler alınmıştır: Misafirlerin karşılanması, ortak alanların doğru kullanımı, genel temizlik ve bakımı, ziyaretçilerden COVID-19 testi için numune alma işlemleri için personelin uyması gereken kurallar, gerekli durumlarda ziyaretçiler için bir izolasyon odası.

- Öte yandan Kültür ve Turizm Bakanlığı öncülüğünde Sağlık, Ulaştırma, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıklarının katkılarıyla ve tüm sektör paydaşlarının işbirliğiyle hazırlanan Güvenli Turizm Belgelendirme Programı ise; konaklama, yeme-içme tesisleri, tur ve transfer araçları, kongre ve sanat tesisleri, tema parklar, mekanik hatlar ve deniz turizmi hizmet organizasyonları Güvenli Turizm Belgesi vermeye yetkili akreditasyon firmaları tarafından belirli kriterler çerçevesinde uluslararası standartlarda denetlenmektedir.

Bu sırada sektör çalışanlarının sağlıklı bir şekilde hizmet verebilmeleri ve turizm faaliyetlerinin yıl boyunca kesintisiz olarak sürdürülebilmesi için turizm sektörü çalışanları açık tesislerden başlayarak aşı programına dahil edilmiş ve sektörde çalışan tüm çalışanların aşıları kademeli olarak tamamlanmıştır.

## **MADDE 22**

### **Madde 22: Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı**

Taraflar, işyerindeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine işçilerin katılma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuata uygun olarak aşağıdakilere katkıda bulunmak için işçileri veya temsilcilerini etkinleştirecek önlemleri almayı veya teşvik etmeyi taahhüt ederler:

- a. çalışma koşullarının, çalışma düzeninin ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine;
- b. işletme içinde sağlık ve güvenliğin korunmasına;
- c. teşebbüs bünyesinde sosyal ve sosyo-kültürel hizmet ve tesislerin organizasyonuna;
- d. bu konulardaki düzenlemelere uyulup uyulmadığını denetlemeye.

**a) Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesinde ve iyileştirilmesinde yer alma hakkına saygı gösterilmesini sağlamak için pandemi sırasında alınan özel önlemler hakkında bilgi veriniz. Lütfen sağlık hizmetleri, kolluk kuvvetleri, ulaşım, gıda sektörü, temel perakende ve diğer temel hizmetler gibi krizden en çok etkilenen faaliyet sektörlerindeki durum ve düzenlemelere, ister faaliyetlerini devam ettirememeye, ister uzak mesafeye veya tele-çalışmaya geniş bir geçişe ihtiyaç duyulması, isterse de ön saflarda olmaları nedeniyle özel olarak değininiz.**

## **1. YASAL ÇERÇEVE**

### **Özel Sektörde Uzaktan Çalışma ve Kamuda Esnek Çalışma Yöntemleri**

Türkiye'nin COVID-19 pandemisine yanıt olarak pandemi sırasında çalışma koşullarını ve çalışma ortamını iyileştirmeyi amaçlayan tedbirler için lütfen Madde 2'nin (d) bölümü kapsamındaki Kamuda Uzaktan Çalışma ve Esnek Çalışma Yöntemleri alt bölümlerine bakınız.

### **İSG Kanunu**

**İSG'de** bilgi edinme ve danışma hakkı ve İşçiler alt bölümü hakkında bilgi için Madde 21'in (a) bölümü altındaki İSG Kanunu, İşçi temsilcileri hakkında bilgi için Madde 2/7 uyarınca İSG temsilcileri bölümüne bakınız.

6331 sayılı İSG Kanunu ve alt düzenlemelerinin çalışanların istişare ve katılımını içeren tüm hükümlerinin COVID-19 pandemisi süresince uygulandığına dikkat edilmelidir.

## **2. COVID-19 PANDEMİSİ SIRASINDA ALINAN ÖNLEMLER**

## İSG

21. Maddenin (a) bölümünde yer alan İSG Önlemlerinde belirtilen genel COVID-19 önlemlerine ek olarak, ÇSGB tarafından İSG'yi iyileştirmek ve işyerlerinde COVID-19'un yayılmasını önlemek amacıyla sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları, özellikle sosyal ortaklar ile işbirliği içinde yürütülmektedir. Bu faaliyetlerden bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na bağlı Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı Yönetim Kurulu'nun katılımıyla, işyerlerinde pandemi ile etkin mücadele başta olmak üzere, İSG alanında hem işyerinde hem de dış paydaşlarla güçlü iş birliğini sürdürmeye odaklanmak üzere 24/07/2020 tarihinde bir toplantı gerçekleştirildi.
- Türkiye Kimya, Petrol, Kauçuk ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası ile yürütülen çalışmalar sonucunda çalışanlar, işverenler ve İSG profesyonelleri için beş rehber hazırlanmıştır: COVID-19 Dönemde Taşeron Yönetimi Rehberi, Rehber COVID-19 Döneminde Havalandırma ve İklimlendirme Sistemleri Rehberi, COVID-19 Pandemisi Yönetim ve Eylem Planı Rehberi, COVID-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma Rehberi ve COVID-19 Döneminde Ortak Kullanım Rehberi .
- Pandemi döneminde bulaşma riskinin yüksek olduğu inşaat sektöründe, şantiyelerde çalışanların korunmasına ilişkin bir tedbir kılavuzu yayınlandı. Bu kapsamda, pandeminin etkisini azaltmak, inşaat sektöründe sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının devamını sağlamak amacıyla Türkiye İnşaat Sanayii İşverenleri Sendikası ile yeni bir ortaklık imzalandı.
- Madencilik Sektörü İşverenleri Sendikası (MASIS) ile normalleşme süreci ve madencilik sektöründe alınması gereken İSG önlemlerinin değerlendirilmesi amacıyla 08/10/2020 tarihinde online toplantı yapılmış ve toplantı sonrasında kararlaştırılan tedbirler alınmıştır.

### Ulaşım:

#### **Karayolu:**

- Uluslararası/yurtiçi yolcu ve kargo sektöründe istihdam edilen kişilerin pandemi kurallarına uymaları sağlanmıştır. Örneğin, sınır kapılarında PCR testi ve dezenfektan gibi kurallar getirildi, uluslararası/yurtiçi yolcu taşımacılığı geçici olarak durduruldu ve pandemi koşulları nedeniyle yolcu kapasitesi sınırlandırıldı.
- Yüz yüze teması en aza indirmek için e-Devlet Hizmetleri teşvik edilmiş, sektör mensuplarının iş ve işlemlerini uzaktan izleme/gerçekleştirme imkânı sağlanmıştır. Ayrıca e-Devlet uygulamalarında %5'e varan indirimler sağlanarak online hizmet kullanımı teşvik edilmiştir.
- Yolcu taşımacılığında, mürettebat ve yolcular arasındaki teması en aza indirmek için ikramda kısıtlamalar getirildi.



- Ayrıca yolcuların ve mürettebatın sağlığının korunması amacıyla Ulaştırma Bakanlığı sistemi Sağlık Bakanlığı sistemine entegre edilmiş, yolcuların HES kodlarının kontrolü zorunlu hale getirilmiş ve COVID-19 bulaşan kişilere seyahat kısıtlamaları getirilmiştir.

#### **Demiryolu:**

- Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri doğrultusunda çalışanlar için uzaktan/esnek çalışma yöntemleri uygulandı.
- COVID-19 pandemi sürecinde işletilmeye devam eden yolcu trenleri için pandemi ile mücadele rehberi hazırlanarak ilgili birimlere bilgi verildi.
- Tren işletmeciliğinde aktif olarak görev yapan personelin risk altında olmaması için sağlık ve psikoteknik değerlendirme prosedürlerinin geçerlilik süreleri uzatılmıştır.
- İşyerlerinin pandemi koşullarına hazırlık çalışmaları kapsamında risk değerlendirme çalışmaları yapıldı.
- Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Genel Müdürlük Hizmet Binasında yürütülecek COVID-19 önlemleri ile ilgili çalışmaları yürütmek üzere bir çalışma grubu kuruldu.
- Bina girişlerinde görev yapan güvenlik görevlilerinin pandemiden etkilenmemesi için ziyaretçi girişlerinde eldiven ile çalışmaları ve el dezenfektanı kullanmaları talimatı verildi.
- Ziyaretçi girişinde görev yapan güvenlik personelinin çalışma alanındaki cam seperatör ile temasını engellemek için mikrofon-hoparlör cihazları kurulmuştur.
- Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Genel Müdürlük Hizmet Binası'ndaki berber ve kuaför pandemi süresince kapatıldı ve bazı binalara kişisel ziyaretçi alınamadı.
- Ayrıca çalışanların maske, eldiven gibi gerekli koruyucuları kullanmaları sağlanmıştır.
- Personelin yoğun olarak çalıştığı istasyon ve ofislerde, COVID-19 bulaşmış ve COVID-19 semptomlarından şüphelenilen kişileri tespit etmek için temassız termometre gibi ekipmanlar kullanıldı.
- Tüm istasyonlarda yolcu ve çalışanların COVID-19 önlem ve kurallarına tam olarak uymasını sağlamak için İstasyon Müdürlerinin denetim sayıları artırıldı.
- COVID-19 semptomlarından şüphelenilen yolcular, tecrit edilmiş bir alana götürülerek, bulaşmayı önlemek için sağlık ekiplerine yönlendirildi. Tüm istasyon alanları ve istasyon ekipmanları periyodik olarak dezenfekte edildi.
- Yolcuların HES kodlarının kontrolü zorunlu hale getirildi.
- COVID-19 ile enfekte olan kişilere seyahat kısıtlamaları getirildi.

#### **Havayolu:**

- Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri doğrultusunda çalışanlar için uzaktan/esnek çalışma yöntemleri uygulanmış ve Devlet Hava Meydanları İşletmesi personeli genellikle Türk mevzuatında belirlenen saatler içerisinde istihdam edilmiştir.

- Mart 2020'de esnek/uzaktan/alternatif çalışma yöntemleri uygulanarak aynı ortamda bulunması gereken kişi sayısı en aza indirildi. Tüm birimlerin fiili çalışan sayısının %50'nin altında kalması için talimat verilmiştir.
- Operasyon personeli tarafından kişisel ekipman ve malzemelerin hijyeni sağlandıktan sonra gerekli dezenfeksiyon işlemi gerçekleştirildi.
- Tesislere hijyenik el yıkama talimatları asıldı, yemekhane ve kafeteryalar kapatıldı ve öğle yemeği paket servis ile sağlandı. Havalimanlarında temizlik ve dezenfeksiyon işlemleri detaylı bir şekilde devam ederken; ıslak zeminler, lavabolar, kabin kapıları, seramik duvarlar ve ibadethanelerdeki temizlik sıklığı artırılmıştır.
- Yolcu ile doğrudan iletişimin olduğu noktalarda personele eldiven ve el dezenfektanı dağıtılırken, terminal binalarında personel kullanımına maske verilmesi, uğurlama ve karşılama yapılmaması gibi tedbirler titizlikle uygulandı.
- Ofisler, dinlenme salonları, havaalanları gibi alanların periyodik temizlik ve dezenfeksiyon işlemleri yapılmakta ve herkesin ulaşabileceği şekilde koridorlara yeterli sayıda el dezenfektanı yerleştirilmektedir.
- Uzaktan çalışma için gerekli teknik altyapı hızla devreye alınarak personelin evden çalışması sağlanarak iş yükünün sadece gerçekten çalışanlara yüklenmesi önlenmiştir. Çalışma ortamlarının steril olması için personel tarafından maske, mesafe ve hijyen kurallarına uyulması için gerekli hassasiyet gösterilmiştir.

### **Sağlık:**

Pandemi sürecinde SB'ye bağlı tüm sağlık kurum ve kuruluşlarında uzaktan eğitim teşvik edildi, yüz yüze eğitime ara verildi. Ayrıca, Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Eğitim ve Belgelendirme Daire Başkanlığı kapsamındaki Uzaktan Sağlık Eğitim Sistemi güçlendirilerek merkezi eğitim programları yürütülerek sağlık hizmeti veren personelin eğitim ihtiyacı karşılanmaya çalışılmıştır.

Çalışma koşulları ve çalışma ortamının düzenlenmesi kapsamında;

- Sağlık çalışanlarının iş yükünü azaltmak için süreli sağlık raporları uzatılmıştır.
- Kronik hastalıklar ve engellilik nedeniyle sürekli kullanım gerektiren ilaç, tıbbi malzeme ve çocuk bezlerinin sağlık kuruluşuna gitmeden önce reçete yazılmasına gerek kalmadan eczanelerden ve tıp merkezlerinden temin edilebilmesi sağlanmıştır.
- Acil bir durumu olmayan hastaların öncelikle aile hekimliğinden hizmet almaları teşvik edilmektedir.
- Acil olmayan elektif cerrahi işlemler mümkün olduğu kadar daha uygun bir tarihe planlanmıştır.

**b) Maddeyle ilgili bir önceki sonuç uygunsuzluk ise, lütfen sorunun giderilip giderilmediğini ve nasıl çözüldüğünü açıklayınız. Bir önceki sonuç ertelendiyse veya uygunluk bilgi alınmasını bekliyorsa, lütfen sorulan soruları yanıtlayınız.**

***Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine işçilerin katılma hakkının ihlali durumunda yasal yolların mevcudiyeti hakkında bilgi.***

6331 sayılı İSG Kanununun İdari Para Cezaları ve Uygulanması başlıklı 26. maddesine göre, çalışanların çalışma koşullarının ve çalışma ortamının iyileştirilmesine ilişkin görüş açıklama hakkının ihlali halinde aşağıdaki idari para cezaları uygulanır:

- İşçilerle istişare ve katılıma ilişkin 18. maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin Türk Lirası;
- 20. maddenin birinci ve dördüncü fıkralarında işçi temsilcisine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene bin Türk Lirası, üçüncü fıkrada belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene bin beş yüz Türk Lirası.

Söz konusu maddede yer alan tutarlar, 2021 Yılı Yeniden Değerleme Oranı dikkate alınarak işyerinin durumu ve işyerindeki çalışan sayısı esas alınarak aşağıdaki şekilde uygulanır.

**Tablo 2.** İSG Kanununun 26. Maddesi Kapsamında 2021 Yılında Uygulanan Ceza Tutarı

10'dan Az Çalışanı Olan İş Yerleri			10-49 Çalışanlı İşyerleri			50+ Çalışanı Bulunan İşyerleri		
Az Tehlikeli (Aynı miktar)	Tehlikeli (%25 arttı)	Çok Tehlikeli (%50 arttı)	Az Tehlikeli (Aynı miktar)	Tehlikeli (%50 arttı)	Çok Tehlikeli (%100 arttı)	Az Tehlikeli (%50 arttı)	Tehlikeli (%100 arttı)	Çok Tehlikeli (%200 arttı)
3.836 TL	4.795 TL	5.754 TL	3.836 TL	5.754 TL	7.672 TL	5.754 TL	7.672 TL	11.508 TL

## MADDE 26

**GGASŞ Kısım I-26. Tüm çalışanların onurlu çalışma hakkı vardır.**

### **Madde 26 -Onurlu çalışma hakkı**

Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenececeği ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;

2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenececeği ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.

**a) İş veya istihdam ilişkileri çerçevesinde taciz ve cinsel istismarla mücadele etmek için lütfen düzenleyici çerçeve ve son zamanlarda yapılan değişiklikler hakkında bilgi veriniz. Komite, bilinçlendirme ve önleme kampanyalarının yanı sıra işyerinde onur hakkına uygulamada tam olarak saygı gösterilmesini sağlamaya yönelik eylemler hakkında bilgi verilmesini memnuniyetle karşılayacaktır.**

## **1. YASAL ÇERÇEVE**

### **Borçlar Kanunu**

11/01/2011 tarihinde yürürlüğe giren ve Türk mevzuatında ilk kez işyerlerinde psikolojik taciz ifadesine doğrudan atıfta bulunan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, Türkiye'de işyerlerinde psikolojik ve cinsel tacize karşı yasal güvenceleri düzenlemektedir. Bu maddeye göre, işveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun düzeni sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramasını önlemek için gerekli tedbirleri almak ve bu tür tacize maruz kalanlara daha fazla zarar gelmesini önlemekle yükümlüdür. Ayrıca, işverenin bu maddeye aykırı davranışından doğan zararın tazmini, iş sözleşmesine aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

### **İş kanunu**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve cinsiyet veya benzeri sebeplerle ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır. Cinsel taciz bu madde kapsamında açıkça belirtilmese de cinsiyete dayalı ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir. Psikolojik taciz de bu kapsamda ayrımcılık içeriyorsa bu madde kapsamında değerlendirilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi, çalışanlara tazminat ödenmesini önermektedir: İşveren, iş ilişkisinin yürütülmesinde veya sona ermesinde bu maddeye aykırı hareket ederse, işçi dört aylık

ücretine kadar tazminat talep edebilir. İşçi, genel hükümlere göre maddi ve manevi zararlarının tazminini talep edebileceği gibi, yaptığı işle ilgili ayrımcılık nedeniyle mahrum kaldığı hakları da talep edebilir. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun 99. maddesine göre 5. maddede belirtilen eşit muamele ilkesine işverenin uymaması halinde işverene her işçi için idarî para cezası verilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde iş sözleşmesinin ihbarsız feshedilmesinin haklı sebeplerinden biri cinsel taciz olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. fıkrasının (b) ve (d) bentleri, işveren tarafından cinsel taciz halinde veya (cinsel tacize uğrandığının) işveren veya işveren temsilcisine bildirilmesine rağmen işveren ya da işveren temsilcisinin başka bir çalışan veya üçüncü kişi tarafından işyerinde yapılan cinsel tacizi önlemek için gerekli önlemleri almaması halinde işverene işçinin iş sözleşmesini ihbarda bulunmaksızın haklı nedenle derhal feshetme hakkı tanımaktadır. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının (c) bendi, işverene, işverenin başka bir çalışanına cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini, işveren tarafından ihbarda bulunmaksızın haklı nedenle derhal feshetme hakkı vermektedir. Çalışan ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesine göre kıdem tazminatı ve maddi ve manevi tazminat talep edebilir.

İşverenin, çalışanın ruh ve beden sağlığını koruma yükümlülüğüne ve eşit muamele ilkesine aykırı olan psikolojik taciz, birçok farklı eylem sonucunda ortaya çıkabileceğinden, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ahlaka aykırılık başlıklı 24. maddesinin II. veya kötü niyetli davranış veya benzeri davranışlar ile bu fıkranın (b), (c) ve (f) bentlerinde belirtilen durumlar, psikolojik tacize uğrayan çalışana iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı verebilir. Bu fıkranın başlığında yer alan ibare ve benzeri ifadeler, fıkrada sayılan durumların sınırlı olmadığını ve madde metninde psikolojik taciz ifadesine açıkça yer verilmemesine rağmen psikolojik taciz iş sözleşmesini önceden haber vermeksizin haklı nedenle derhal feshetme hakkı tanımaktadır.

## **TİHEK Kanunu**

6701 Sayılı TİHEK Kanunu 20.04.2016 tarih ve 29690 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Adalet Bakanlığına bağlı, kamu tüzel kişiliğine sahip, idari ve mali özerkliğe sahip TİHEK insan hakları alanında taraf olduğumuz uluslararası hukuka dayanılarak 6701 sayılı Kanunla kurulmuştur.

Bu Kanunun amaçları şunlardır:

- TİHEK'in kuruluş, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasları düzenlemek,
- Bireylerin eşit muamele görme hakkını güvence altına alarak, insan onuru temelinde insan haklarının korunmasını ve geliştirilmesini sağlamak,
- Hukuken tanınan hak ve özgürlüklerin kullanılmasında ayrımcılığı önlemek,
- İşkence ve kötü muamele ile etkin bir şekilde mücadele etmek ve bu konuda Ulusal Önleme Mekanizması olarak hareket etmek.

Taciz, aynı Kanunun 2. maddesinde insan onurunu zedelemek veya böyle bir sonuca neden olmak amacıyla psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere her türlü yıldırıcı, küçük düşürücü veya utandırıcı davranış olarak tanımlanmaktadır.

6701 sayılı Kanun'un 3. Maddesinde cinsiyet, ırk, renk, dil, din, mezhep, felsefi ve siyasi düşünce, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık, engellilik ve ayrıca yaşa dayalı

ayrımcılık yapılması yasaktır. Ayrıca 6701 sayılı Kanununun 4. maddesinde ayrımcılık türleri sayılmakta ve taciz bu listeye bir ayrımcılık biçimi olarak dahil edilmektedir.

Ayrımcılık yasağının kapsamı, 6701 sayılı Kanununun Ayrımcılık Yasağı Kapsamı başlıklı 5. Maddesinde kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim ve öğretim hizmetleri veren özel hukuka göre kurulmuş gerçek ve tüzel kişiler, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetler, bu hizmetleri kullanan veya kullanmak için başvuran veya bu hizmetlerden haberdar olmak isteyen kişilere, faaliyetlerinde ayırım yapmayacaktır. Bu hüküm, kamu hizmetlerinin sunulduğu bina ve mekanlara erişimi de kapsar. Menkul ve taşınmaz malları halka arz ederken; kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, özel hukuka göre kurulmuş gerçek ve tüzel kişiler ile bunlar tarafından yetkilendirilen kişiler, bu taşınmazları satın almak veya kiralamak isteyenler ile bu taşınmazlar hakkında bilgi almak isteyenler arasında sürecin herhangi bir aşamasında ayrımcılık yapmayacaktır. Bu tür mülklerin kiraya verilmesi, kiralama sözleşmesinin koşullarının düzenlenmesi, kiralama sözleşmesinin yenilenmesi veya feshi, satış veya devir; derneklere, vakıflara, sendikalara, siyasi partilere ve meslek kuruluşlarına katılma, organlarına seçilme, üyelik olanaklarından yararlanma, üyeliğin feshi ile faaliyetlerine katılma ve bunlardan yararlanma konularında hiç kimseye ayrımcılık yapılamaz.

Kanun, hem özel sektörde hem de kamu sektöründe istihdam ve serbest meslek alanında ayrımcılık yasağının uygulanmasına yönelik hükümler içermektedir. 6701 sayılı Kanun, çalışma hayatı için özel bir hüküm öngörmektedir: İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilen kişi, işçi veya istihdam edilmek için başvuran kişi, bir işyerinde pratik iş tecrübesi edinen veya bu iş için başvuran kişi bilgi edinme, başvuru, bölüm kriterleri, işe alma kriterleri ve çalışma ve işe son verme dahil işin herhangi bir aşamasında çalışmak veya pratik iş tecrübesi edinmek amacıyla teşebbüs veya iş hakkında bilgi almak isteyen kişilere karşı ayrımcılık yapamaz. Birinci fıkra, açık iş ilanları, işyeri, çalışma koşulları, her kademe ve türde mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitim, terfi ve mesleki hiyerarşinin her kademesine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal yardımlar ve benzeri konuları da kapsar. Bir işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş bir kişi, hamilelik, doğum veya çocuk bakımı nedeniyle bir iş başvurusunu reddedemez. Serbest meslek sahibi olmada kabul, ruhsat, tescil, disiplin ve benzeri hususlarda ayrımcılık yapılmayacaktır. Bu madde 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve ifa sözleşmelerini de kapsar. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.

### **Ceza Kanunu**

Cinsel taciz sadece iş hukukunun bir konusu olmayıp, cinsel tacizin toplum üzerindeki olası olumsuz etkileri de dikkate alınarak ceza hukuku kapsamında düzenlenmektedir. Bu nedenle 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinde cinsel taciz özellikle suç olarak tanımlanmıştır. Bu maddenin 1. fıkrasına göre cinsel tacizde bulunan kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Söz konusu maddenin 2. fıkrası 18 Haziran 2014 tarihinde 6545 sayılı Kanununun 61. maddesi ile değiştirilmiştir. Buna göre:

- Bu suçun fiili, mağdurla aynı işyerinde çalışma avantajından yararlanılarak işlenirse birinci fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

- Mağdur bu sebeple işini bırakmak zorunda kalmışsa, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

## **2. YASAL ÇERÇEVEYİ UYGULAMAK İÇİN ALINAN ÖNLEMLER**

### **TİHEK Faaliyetleri**

Kurumun görevleri, Sayılı TİHEK Kanununun 9. Maddesinde belirlenmiştir. Bu kapsamda TİHEK'in görevleri şunlardır:

- Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek,
- Ayrımcılık yasağı ihlallerinin mağduru oldukları iddiasıyla kuruma başvuranlara, mağduriyetlerinin giderilmesinde kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve takiplerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak,
- Kitle iletişim araçlarını kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında kamuoyunu bilinçlendirmek,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının meslek öncesi ve hizmet içi insan hakları ve eşitlik eğitim programlarının ilkelerinin belirlenmesine ve bu programların yürütülmesine katkıda bulunmak,
- İnsan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak.

TİHEK'in bu bilinçlendirme faaliyetleri çerçevesinde raporlama döneminde aşağıdaki faaliyetler düzenlenmiştir:

- 17 Nisan 2019 tarihinde Ankara'da İşyerinde Ayrımcılıkla Mücadele konulu uluslararası çalıştay düzenlenmiştir. Ulusal ve uluslararası katılımı gerçekleştirilen çalıştayda İş Yerinde Ayrımcılığın Farklı Yüzleri, Uluslararası İşyerinde Ayrımcılıkla Mücadelede Normlar ve İşyerinde Ayrımcılıkla Mücadelede Mekanizmalar başlıklı üç panel yapılmıştır.
- Ayrımcılıkla mücadele konusunda münhasıran görevlendirilen TİHEK, işyerinde ayrımcılığa dayalı mobbingi bir ayrımcılık türü olarak görmektedir ve mobbingle mücadelede önemli bir konuma sahiptir. Bu kapsamda işyerinde mobbinge ilişkin bilgi notu kurumun resmi internet sitesinde yayınlanarak kamuoyunun bilgisine sunulmuştur.
- 2. Uluslararası İnsan Hakları Sempozyumu 29-30 Nisan 2019 tarihlerinde Aileyi Koruma Hakkı temasıyla gerçekleştirilmiş ve çeşitli konularda bildiriler sunulmuştur.
- Toplumda hızla artan şiddet olgusuna dikkat çekmek, şiddetle mücadelede uygulamaya konulan mekanizmaların etkinliğini değerlendirmek ve çok yönlülüğü belirlemek, şiddetle mücadele için boyutlu ve bütüncül politikalar üretmek amacıyla 15-16 Kasım 2019 tarihlerinde "Şiddeti Önleme Çalıştayı" düzenlenmiştir.
- Şiddeti Önleme Çalıştayı'nda sunulan önemli bildirilerden oluşan TİHEK Akademik Dergisi'ne Şiddetin Önlenmesi konulu özel bir sayı eklenmiştir.
- TİHEK ve İstanbul Üniversitesi işbirliğiyle 27 Eylül 2021 tarihinde İstanbul'da "İnsan Hakları Perspektifinden COVID-19'a Karşı Aşı Uygulamaları Çalıştayı" düzenlenmiştir. Üç

oturum halinde gerçekleştirilen çalıştayın son oturumunda İdarenin Genel Sağlığı Koruma Görevi, Karşılaştırmalı Hukukta Zorunlu Aşı Uygulamaları, ve İnsan Hakları Kararlarında Zorunlu Aşı Uygulaması gibi konular ele alınmıştır. Aşı Uygulaması ve Çalışma Hayatına Yansımaları konusu da tartışılmıştır.

- TİHEK, mobbing hakkında bilinçlendirme amaçlı bir bilgilendirme notu yayınlamıştır: <https://www.tihék.gov.tr/mobbing - bilgi - notu/>

Ayrıca TİHEK, kamuoyunu bilgilendirmek ve bilinçlendirmek amacıyla yakın gelecekte bir görüş araştırması faaliyeti yürütmeyi planlamaktadır. Bu kapsamda İş Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anketi çalışma konularından biri olarak belirlenmiştir.

### **Adalet Bakanlığı Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Dairesi Başkanlığı**

10 Haziran 2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 63 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Adalet Bakanlığı'nın ana hizmet birimi olarak Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Dairesi Başkanlığı kurulmuştur. Bu Dairenin amacı, mağdurlar ve özellikle yargı sürecinde hassas gruplar için onarıcı adalet ve sosyal hukuk devleti ilkeleri çerçevesinde etkin, sürdürülebilir ve erişilebilir bir mağdur destek sisteminin kurulması ile ulusal ve uluslararası düzenlemeler ışığında suç mağdurlarına sunulacak hizmetlere katkıda bulunmaktır.

Bu Daire Başkanlığı bünyesinde 116 adliyede Adli Yardım ve Mağdur Hizmetleri Büroları kurulmuş ve ülke geneline yaygınlaştırılması planlanmıştır. Bu bürolarda, yargı sürecine dahil olan kişilerin adalete erişiminin güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılmakta ve özellikleri nedeniyle çoğunlukla suçtan etkilenen mağdurlara (çocuklar, kadınlar, yaşlılar ve engelliler gibi hassas gruplar dahil olmak üzere) çeşitli hizmetler sunulmaktadır. Ayrıca hassas grup mağdurlarının tekrar tekrar mağduriyet yaşamamaları için çeşitli tedbirler alınmaktadır. Ayrıca mahkeme sürecini anlamalarına ve kaygı düzeylerini düşürmelerine yardımcı olmak için duruşmalar sırasında bilirkişiler eşlik etmektedir. Son olarak, adli süreç sonrasında psiko-sosyal desteğe ihtiyacı olduğu tespit edilenlerin yönlendirilmesi ve takibi gibi hizmetler verilmektedir.

COVID-19 pandemisi süresince Hukuki Destek ve Mağdur Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ve bürolarına gelen bildirim, şikayet ve bilgi talepleri ilgili kurumların katkılarıyla incelenerek cevaplanmaya devam edilmiştir.

### **Adli Mülakat Odaları**

2017 yılında Adalet Bakanlığı, faille yüz yüze gelmesi sakıncalı görülen kişilerin korunması için bir uygulama başlattı. Buna göre, mağdurların, tanıkların, suça sürüklenen çocukların, cinsel suçların ve aile içi şiddet suçlarının mağdurlarının ve diğer hassas kişilerin ifadelerinin uzmanlar eşliğinde özel ortamlarda alınabilmesi için adli görüşme odaları uygulamaya konmuştur. Halihazırda 81 ilde ve 104 adliyede 109 oda faaliyete geçirilmiştir. Böylece söz konusu kişilerin sanıklarla yüz yüze gelmeden, bilirkişilerin desteğiyle duruşma salonu dışında psikolojik destek alabilecekleri ve ifadelerini verebilecekleri özel ortamlar oluşturulmuştur. Ayrıca adli görüşme odalarında mağdurların soruşturma ve kovuşturma aşamalarında uzmanlar tarafından dinlenmesi sağlanmıştır.



COVID-19 pandemisi süresince karantina koşulları gözetilerek ve gerekli tedbirler alınarak adli toplantı salonlarında ifade alma işlemlerine devam edilmiştir.

### **Şikâyet ve Başvuru Mekanizmaları**

Taciz edildiğini iddia edenlerin idari ve hukuki şikâyet ve başvuru mekanizmaları aşağıda sıralanmıştır:

- Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne dilekçe ile başvurabilirler.
- İşyerinde psikolojik taciz şikâyetleri ve talepleri Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi <https://www.cimer.gov.tr/> aracılığıyla iletilebilir.
- ALO 170, ÇSGB, SGK ve İŞKUR tarafından sunulan hizmetler hakkında bilgi almak için kullanılan telefon hattıdır. İşyerinde psikolojik taciz konusunda eğitim almış psikologlar, arayanları desteklemek için görevlendirilir, onları bilgilendirir, yönlendirir ve şikâyette bulunmak isteyenlerden talep alır. ALO 170'e yapılan talepler en geç 72 saat içerisinde cevaplanmaktadır.
- Tacize uğradığını iddia eden kamu görevlileri, Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurabilirler.
- Tacizin idarenin eylem veya eylemlerinden kaynaklandığı iddia edilirse, herhangi bir ücret ödemediği Kamu Denetçiliği Kurumu'na şikâyette bulunabilirler.
- Mobbing öncelikle bir insan hakları ihlali olduğundan ve cinsel taciz 6701 sayılı Kanun'da bir ayrımcılık türü olarak tanımlandığından herhangi bir ücret ödemediği TİHEK'e başvurabilirler.
- İşyerinde tacize uğradığını iddia edenler DGI'ye başvurabilirler.
- İş mahkemelerinde de dava açabilirler.

**b) Lütfen pandemi sırasında işyerinde saygınlık hakkını ve özellikle cinsel ve psikolojik tacizle ilgili olarak alınan belirli önlemler hakkında bilgi veriniz. Komite, gece çalışanları, ev ve ev işçileri, mağaza çalışanları, sağlık personeli ve diğer ön saflarda çalışanlar gibi yüksek risk durumundaki işçi kategorileri hakkında özel bilgileri memnuniyetle karşılayacaktır.**

### **İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Başbakanlık Genelgesi**

İşyerinde psikolojik tacizin önlenmesi, psikolojik tacizle mücadele alanında farkındalık yaratılması ve gerekli tedbirlerin alınması amacıyla, *İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine İlişkin Başbakanlık Genelgesi* 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı.

Bu bağlamda işyerinde psikolojik taciz, işyerinde bir veya birden fazla kişinin başka bir kişi veya kişiler için gerçekleştirdiği, belirli bir süre sistematik olarak devam eden yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırma amaçlı mağdurun veya mağdurun kişilik değerlerine, mesleki durumuna, sosyal ilişkilerine veya sağlığına zarar vermek için kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Söz konusu Genelge kapsamında işyerlerinde mobbing ile mücadele amacıyla ÇSGB'ye çeşitli sorumluluklar verilmiştir. Bu kapsamda mobbing ile mücadelede ÇSGB'de bilinçlendirme çalışmaları yapılmakta ve ayrıca işyerinde psikolojik taciz başvurularının değerlendirilmesi için bir koordinasyon kurumu olarak görev yapmaktadır. Mobbing şikayetleri, ÇSGB (ALO 170) İletişim Hattı veya Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi kanallarından bireysel dilekçe başvurularından alınmaktadır. Şikayet, kamu kurumu çalışanı ise ilgili kurumun en üst makamına, özel sektör çalışanı ise ilgili şirketin bulunduğu ildeki Çalışma ve İstihdam İl Müdürlüğü'ne iletilir.

### **Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu**

21/5/2012 tarihli ÇSGB onayı ile İş Yerlerinde *Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine Dair Genelge'nin* 5. maddesi uyarınca Psikolojik Taciz ile Mücadele Kurulu oluşturulmuştur. Kurul aşağıdakileri yapmakla görevlidir:

- İş yerlerinde mobbingin önlenmesi için ülke çapında politikalar belirlemek,
- Bu alandaki eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etmek,
- İhtiyaç duyulan konularda araştırma ve incelemeler yapmak,
- Bu alanda rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlamak,
- Halkın bilinçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapmak,
- Kurumlar arası koordinasyonu sağlamak,
- Kurul tarafından alınan kararların uygulanmasını ve takibini sağlamak.

Söz konusu Kurul bir şikayet mercii olmayıp, Kurula havale edilen hususlar da bu alanda önlem almak amacıyla politikaların tasarımında dikkate alınmak üzere takip edilmektedir.

Kurul, ÇSGB Çalışma Genel Müdürü başkanlığında TİHEK ve sosyal tarafların katılımıyla

yılda iki kez toplanır. Gerektiğinde olağanüstü olarak da toplanabilir.

*İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Genelge'nin (2012-2014) Uygulanmasına İlişkin Eylem Planı'nı* hazırlayarak çalışmalarına başlamıştır. Kurul ayrıca işyerinde psikolojik tacizle mücadele kapsamında çalışmalarına yön vermek amacıyla *İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele Eylem Planı'nı (2018-2020)* hazırlamış ve uygulamıştır.

## **Denetimler**

İşyerinde cinsel taciz ve psikolojik tacize (mobbing) karşı uygun ve etkili koruma sağlanmasına ilişkin denetimler, COVID-19 pandemisi sırasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca eşitlik ilkesi çerçevesinde DĞİ tarafından yürütülmektedir.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından psikolojik taciz (mobbing) konusunda yürütülen denetimlerde şu adımlar izlenmektedir:

- Başvuran işçi/çalışan ile mülakatların yapılması ve yazılı beyanının alınması,
- Başvuran işçi/çalışanın olaya tanık olduğunu iddia ettiği işçilerle veya ilgili görülen diğer kişilerle görüşme yapılması ve yazılı beyanlarının alınması,
- İddiaların psikolojik taciz (mobbing) kapsamına girip girmediğinin ilgili mevzuat hükümlerine göre mülakat ve açıklamalara dayanılarak detaylı olarak incelenmesi,
- Bu detaylı incelemeye istinaden teftiş raporunun hazırlanması (Başvuran işçi/çalışan ve olayın diğer tanıkları ile görüşülmemişse nedeni raporda açıklanır).

## **Sağlık Hizmetleri Kalite Sistemi**

Sağlık Kalite Sistemi, Türkiye'deki tüm sağlık kuruluşlarında hasta ve çalışanların güvenliğini ve memnuniyetini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda sağlıkta hastane kalite standartları oluşturulmuştur.

Bu sistem kapsamında hastaneler ve sağlık kuruluşları bazında risk değerlendirmesi yapılmaktadır. Çalışanların hastanede karşılaşılabilecekleri fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal riskleri kapsamalıdır. Çalışan güvenliği açısından bazı hususların risk değerlendirmesi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışanlara yönelik şiddet ve mobbing (psikolojik taciz) bu konular arasında yer almaktadır. Bu kapsamda hastaneler ve sağlık kuruluşları bazında tanımlanan risk faktörlerinin ortadan kaldırılması veya önlenmesi için kalite iyileştirme faaliyetleri planlanmakta ve uygulanmaktadır. Çalışanların maruz kaldığı istenmeyen olaylar kayıt altına alınarak gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetler başlatılır. Ayrıca çalışanlara yaşadıkları tıbbi ve psikolojik sorunlar için destek hizmeti verilmektedir.

Sağlık Bakanlığı'na ulaşan cinsel saldırı, cinsel taciz veya psikolojik taciz iddiaları ivedilikle değerlendirmeye alınmakta ve derhal inceleme, değerlendirme ve soruşturma için ilgili il ve birime gönderilmektedir. Başta psikolojik taciz (mobbing) olmak üzere tüm personel için her yıl düzenli eğitim programları düzenlenmektedir.

**c) Lütfen cinsel ve manevi (veya psikolojik) taciz mağduruna verilebilecek manevi ve maddi tazminata herhangi bir sınırlama getirilip getirilmediğini açıklayınız.**

### **İş Kanunu**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrasında, eşit muamele ilkesinin ihlali halinde çalışanlara tazminat ödenmesi öngörülmektedir: İşveren, iş ilişkisinin yürütülmesinde veya sona ermesinde 5. maddede tanımlanan eşit muamele ilkesini ihlal ederse, işçi dört aylık yaşına kadar tazminat talep edebilir. İşçi, genel hükümlere göre maddi ve manevi zararlarının tazminini talep edebileceği gibi, yaptığı işle ilgili ayrımcılık nedeniyle mahrum kaldığı hakları da talep edebilir.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun 99. maddesine göre 5. maddede belirtilen eşit muamele ilkesine işverenin uymaması halinde işverene her işçi için idari para cezası verilir.

5. maddede düzenlenen eşit muamele ilkesinin ihlali halinde uygulanan ayrımcılık tazminatı ve idari para cezası için bir üst sınır belirlenmiş olmakla birlikte, işçinin cinsel ve psikolojik taciz nedeniyle uğradığı mağduriyetten dolayı maddi ve manevi zararların tazmininde herhangi bir sınır bulunmamaktadır.

### **TİHEK Kanunu**

TİHEK, ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemeye yetkilidir. Kanun kapsamında yapılacak başvurulara ilişkin usul ve esaslar 17. maddede, ayrımcılık yasağının ihlali halinde uygulanacak idari yaptırımlar ise 25. maddede düzenlenmiştir.

Ayrımcılık yasağı ihlallerinin mağduru olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara, mağduriyetlerini gidermek için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçlerde rehberlik etmek ve Kurum'un görevleri arasındadır. başvurularını takip ettiklerini söyledi. Gerçek ve tüzel kişiler, ayrımcılık yasağının ihlaline uğradıkları iddiasıyla Kuruma başvurabilirler.

Kuruma başvurular doğrudan yapılabileceği gibi il ve ilçelerde valilikler kanalıyla da yapılabilmektedir. Kurumun internet sitesinden de e-başvuru yapmak mümkündür. Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğu ileri sürülen başvurunun düzeltilmesini ilgili taraftan talep edilmesi gerekmektedir. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içinde cevap verilmemesi durumunda Enstitüye başvuru yapılabilir. Ancak, telafisi mümkün olmayan veya telafisi zor zararların doğması muhtemel ise, Kurum böyle bir şart aranmaksızın başvuruları kabul edebilir. Kanuni süresi içinde Kuruma yapılacak dava açma başvuruları bu süreyi durdurur. Kurum, başvuru ve resen yapılan incelemeleri, başvuru ve resen inceleme kararından sonra en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre Kurum Başkanı tarafından bir defaya mahsus olmak üzere üç ay geçmemek üzere uzatılabilir. İhlal iddiasına karşı tarafın yazılı mütalaa sunması istenir. Bu görüş başvuru sahibine de iletilir ve görüşünü sunması istenir. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuru sahibinin iddiasının

doğruluğuna ilişkin güçlü emarelerin ve varsayımsal olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın, ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir. ayrımcılık ve eşit muamele ilkesi. Bu bağlamda ispat külfeti muhatabına düşmektedir. Kurum Başkanı tarafından yapılacak incelemenin niteliğine göre, görüşler alındıktan sonra taraflar resen veya talep üzerine uzlaşmaya davet edilebilir. Uzlaşma, insan hakları ihlali olduğu iddia edilen uygulamanın sona erdirilmesi veya ayrımcılık yasağının ihlali veya mağdur için bu sonucu sağlayacak çözümler olabileceği gibi, mağdura belirli bir tazminat ödenmesi şeklinde de olabilir. Uzlaşma müzakereleri sırasında ortaya konan tespit, delil veya beyanlar hiçbir soruşturma, kovuşturma veya davada delil olarak kullanılamaz. TİHEK , konusu suç teşkil eden insan hakları ihlallerini veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ederse suç duyurusunda bulunur.

6701 sayılı Kanun'un 25. maddesine göre, ayrımcılık yasağının ihlali halinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, faaliyette bulunan gerçek kişiler ve özel kuruluşlar hakkında idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığını, failin ekonomik durumunu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisini dikkate alarak ihlalden sorumludur. Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına idari para cezası verilmesi hâlinde ödenen idari para cezası, kanunun dayanağı olan ayrımcı uygulamaya neden olan memur ve diğer kamu görevlilerine rücu edilir. TİHEK, idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere ihtar cezasına çevirebilir. Ancak, hakkında ihtar yapılan kişi veya kurumun ayrımcı davranışlarının tekrarı hâlinde, verilecek ceza yüzde elli oranında artırılır.

**d) Bir önceki sonuç uygunsuzluk ise, lütfen sorunun giderilip giderilmediğini ve nasıl giderildiğini açıklayınız. Bir önceki sonuç ertelendiyse veya uygunluk bilgi alınmasını bekliyorsa, lütfen sorulan soruları yanıtlayınız.**

***İşyerinde manevi ve psikolojik taciz için alınan önlemler hakkında bilgi.***

### **Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları (2014-2023)**

Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması, ÇSGB koordinasyonunda hazırlanan ve yürütülen Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planlarının (2014-2023) dört ana ekseninden biridir. Bu politika ekseninde şu hedef belirlenmiştir: Çalışanların işgücü piyasasında maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaların önlenmesine yönelik tedbirler alınacaktır. Bu amaca ulaşmak için mobbing ve cinsel taciz gibi ayrımcı uygulamalarda izlenecek yasal yollara ilişkin iyi işleyen bilgilendirme, şikayet ve kontrol mekanizmaları oluşturulacaktır.

Bu maddenin (b) bölümü kapsamında işyerinde psikolojik tacizi önlemek için alınan önlemler hakkında daha fazla bilgi için Başbakanlık İşyerlerinde Psikolojik Tacizi Önleme Genelgesi ile Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu bölümlerine bakınız.



## MADDE 28

**GGASŞ Kısım I-28. İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kendilerine zarar veren eylemlere karşı korunma hakkına sahiptir ve görevlerini yerine getirmeleri için uygun olanaklar sağlanmalıdır.**

### **Madde 28 İşçi temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı**

Taraflar, işçi temsilcilerinin görevlerini yerine getirme haklarının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla işletmede:

- işletmedeki işçi temsilcisi olarak statülerine veya faaliyetleri nedeniyle işten çıkarma da dahil olmak üzere kendilerine zarar veren eylemlere karşı etkili korumadan yararlanırlar;
- ilgili işletmenin ihtiyaçları, büyüklüğü ve kapasitesi ile ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi göz önüne alınarak, görevlerini derhal ve etkili bir biçimde yerine getirmelerini mümkün kılmak için uygun olanaklar tanınmasını taahhüt ederler.

**a) Komite 28. Madde ile ilgili olarak herhangi bir özel bilgi talep etmemektedir. Bununla birlikte, pandemi sırasında bu hakla ilgili uygulamadaki durum ve COVID-19 krizi, özellikle işten çıkarmaya karşı koruma olmak üzere, işçi temsilcilerinin korunma hakkını kötüye kullanmak veya ihlal etmek için bir bahane olarak kullanılmadığına ilişkin bilgi almaktan memnuniyet duyacaktır.**

COVID-19 salgınının işten çıkarma bahanesi olarak kullanılmamasını sağlamak amacıyla, İş Kanunu'nun Geçici 10. Maddesinde işyeri temsilcileri ve işçi temsilcileri de dahil olmak üzere tüm işçilere işverenler tarafından iş akdinin feshedilmesine geçici kısıtlama getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için lütfen Madde 2 1. Bölüm (d) kapsamında İş Sözleşmelerinin Süresinde Feshine İlişkin Geçici Kısıtlama alt bölümüne bakınız. COVID-19 Pandemisi\_bölümlerine bakınız.

**b) Bir önceki sonuç uygunsuzluk ise, lütfen sorunun giderilip giderilmediğini ve nasıl giderildiğini açıklayınız. Bir önceki sonuç ertelendiyse veya uygunluk bilgi alınmasını bekliyorsa, lütfen soruları yanıtlayınız.**

Şu konularda bilgi veriniz:

*İşçi temsilcilerine tanınan korumanın, görev süresinin bitiminden sonra makul bir süre için uzatılıp uzatılmadığı;*

*İşçi temsilcilerine sağlanan kolaylıklar nelerdir?*

*İşçi temsilcilerine tanınan korumanın, görev süresinin bitiminden sonra makul bir süre için uzatılıp uzatılmadığına ilişkin bilgi;*

İşyerinde sendikal faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde işyeri temsilcilerinin kilit rolü göz önünde bulundurularak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu ile işyeri temsilcilerine yönelik etkin bir koruma mekanizması getirilmiştir. İşçi örgütlerinde yönetici (amatör yöneticiler) olmasına rağmen işyerinde çalışmaya devam eden işçiler de işyeri görevlilerine verilen bu koruma mekanizmasından yararlanabilirler.

Bu mekanizmanın omurgası, işyeri temsilcilerinin işveren tarafından haksız yere işten çıkarılmaya karşı korunması olmakla birlikte, işyerinde veya işinde herhangi bir değişiklik olması durumunda da koruma altındadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununun 24. maddesinin ikinci fıkrasında 2017 yılında (12/10/2017-7036/31 md.) yapılan değişiklikle Bölge Adliye Mahkemesi'nin fesih ihbarnamesine karşı açılan davalarda mahkeme kararına itiraz edilmesi halinde Yargıtay yerine nihai karar verilir. Bu şekilde uyuşmazlık çözüm süreci kısaltacaktır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununun 24. maddesinde bu konudaki hükümler düzenlenmiştir:

- 1. İşveren, haklı bir fesih sebebi olmadıkça ve bunu açıkça ve kesin olarak belirtmedikçe, işyeri temsilcilerinin iş sözleşmesini feshedemez. İşyeri temsilcisi veya üyesi bulunduğu sendika, fesih ihbarnamesinin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde yetkili mahkemeye başvurma hakkına sahiptir.*
- 2. Mahkeme, hızlı duruşma prosedürlerini uygular. Mahkemece verilen kararın temyiz edilmesi halinde, Bölge Temyiz Mahkemesinin kararı kesindir.*
- 3. Sendika temsilcisinin işe iade edilmesine mahkemece karar verilirse, fesih iptal edilir ve işveren, fesih ile kesin karar tarihi arasında ücretinin tamamını ve diğer tüm menfaatlerini öder. Sendika temsilcisinin, işe iadeye ilişkin kesin kararın verildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde başvurması ve altı iş günü içinde göreve iade edilmemesi halinde, işçinin maaşı ve diğer yardımları, istihdam ilişkisi halen devam etmektedir. Bu hüküm, işyeri temsilcisi olarak yeniden atanması durumunda da aynı şekilde uygulanacaktır.*
- 4. İşyeri temsilcisinin yazılı izni olmadıkça işveren, işyeri temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde köklü bir değişiklik yapamaz. Aksi takdirde değişiklik geçersiz sayılacaktır.*
- 5. İşyerinde çalışmaya devam eden sendika görevlileri de bu madde hükümlerinden yararlanır.*

İşyeri sendika temsilcilerinin korunmasına ilişkin yukarıdaki hükümde belirtilen süre, işyeri temsilcisinin görev süresi ile sınırlıdır. Ancak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununun 24. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen şekilde yeniden atanmaları halinde anılan maddedeki koruma devam eder. Aksi halde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununun 25.maddesinde tüm işçiler için güvence altına alınan haklardan ve sendika özgürlüğünden yararlanır:

- 1. "İşçilerin işe alınmaları, sendikaya üye olmaları veya katılmamaları, sendikaya üye kalmaları veya sendikadan ayrılmaları veya sendikaya üye olmaları veya üye olmamalarına ilişkin hiçbir koşula bağlanamaz.*



2. İşveren, bir sendikaya üye olan ve olmayan veya başka bir sendikaya üye olan işçiler arasında, çalışma koşulları veya işten ayrılma konusunda ayırım yapamaz. Toplu iş sözleşmesinin ücret, ikramiye, prim ve para ile ilgili sosyal yardımlara ilişkin hükümleri istisnadır.
3. Hiçbir işçi, bir sendikaya üye olması veya üye olmaması, çalışma saatleri dışında veya işverenin izniyle çalışma saatleri içinde sendika veya işçi örgütlerinin faaliyetlerine katılması nedeniyle işten çıkarılamaz ve ayrımcılığa maruz bırakılamaz.  
..."

Ayrıca Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesindeki sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi hâlinde aşağıdaki hapis cezaları öngörülmüştür:

1. "Bir başkasını sendikaya üye olmaya, sendika faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan ayrılmaya veya bir sendikanın yöneticiliğinden ayrılmaya zorlamak amacıyla cebir veya tehdit kullanan kişi altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
2. Cebir, tehdit ve diğer kanuna aykırı fiillerle sendika faaliyetlerine engel olunması hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile hükmolünür."

İşyeri görevlilerine ek olarak, 6331 sayılı İSG Kanununun 20. maddesine göre görevlendirilen işçi temsilcileri, sağlık ve güvenlikle ilgili işlere katılmak, çalışmalarını izlemek, tehlike riskini azaltmak veya ortadan kaldırmak için tedbir istemek, teklifte bulunma, ve çalışanları İSG konularında temsil etmek ile ilgili faaliyetleri nedeniyle dezavantajlı duruma getirilemez.

### **İşçi temsilcilerine sağlanan kolaylıkların neler olduğu hakkında bilgi**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununun 27. maddesinin 3. fıkrasında işyeri temsilcisi ve baş temsilcinin görevleri, işyeri ile sınırlı olmak kaydıyla aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

- İşçilerin taleplerini dinlemek ve şikayetlerini ele almak;
- İşçiler ve işverenler arasında işbirliği, uyum ve barışçıl ilişkileri sürdürmek;
- İşçilerin hak ve menfaatlerini korumak;
- İş mevzuatı ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma koşullarının uygulanmasına yardımcı olmak.

Ayrıca işverenler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununun 27. maddesine göre atanan işyeri temsilcileri ile 6331 sayılı İSG Kanununun 20. maddesine göre görevlendirilen işçi temsilcilerine, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununun 27. maddesinin 4. üncü fıkrası ve 6331 sayılı İSG Kanununun 20. maddesinin 4. üncü fıkrası uyarınca işyerinin hızlı ve verimli bir şekilde çalışması amacıyla görevlerini işyerlerinde yürütebilmeleri için uygun araç ve kolaylıkları sağlar.

## MADDE 29

**GGASŞ Kısım I-29. Tüm çalışanlar, toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.**

### **Madde 29 : Toplu işten çıkarma sürecinde bilgi edinme ve danışma hakkı**

Taraflar, çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla, toplu işten çıkarmaları önlemenin ya da bunların ortaya çıkışını sınırlamanın ve örneğin özellikle ilgili çalışanların yeniden eğitime ya da yeniden yerleştirilmesine yardım amaçlı sosyal önlemlere katılmak yoluyla sonuçlarını azaltmanın araç ve yolları hakkında bu tür toplu işten çıkarmalardan belli bir süre önce işverenlerin, çalışanların temsilcilerine zamanında danışmasını ve bilgi vermesini sağlamayı taahhüt ederler.

**a) Komite, bu raporlama çalışmasını odaklı tutmak amacıyla, 29. Madde ile ilgili olarak herhangi bir özel bilgi talep etmemektedir. Bununla birlikte, pandemi sırasında toplu işten çıkarma süreçlerinde bilgi edinme ve danışma hakkı ile ilgili uygulamadaki durum ve COVID-19 krizi sırasında mevzuatın kapsamını değiştiren veya kapsamını daraltan değişiklikler hakkında bilgi talep etmektedir.**

## **1. YASAL ÇERÇEVE**

Toplu işten çıkarma konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir:

*İşveren, işletmenin, işyerinin veya faaliyetin gereklerinin gerektirdiği ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri nedenlerle toplu işten çıkarma düşünürse, sendika işyeri temsilcilerine, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne ve Kamu İstihdam Müdürlüğüne planlanan işten çıkarmadan en az 30 gün önce yazılı olarak bildirir.*

*Toplu işten çıkarma şu durumlarda gerçekleşir:*

- a. 20 ila 100 işçi çalıştıran işyerlerinde en az 10 çalışan; ve
- b. 101 ile 300 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde, çalışanların en az yüzde 10'u;
- c. 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçi,

*17. maddeye göre aynı tarihte veya bir ay içinde farklı tarihlerde işten çıkarılmışsa.*

*Burada belirtilen yazılı bildirim, öngörülen işten çıkarmanın nedenini, işten çıkarmanın etkilenecek sayı ve gruplarını ve ayrıca işten çıkarma prosedürünün muhtemel süresini içerecektir.*

*Söz konusu bildirimden sonra sendika işyeri temsilcileri ile yapılacak istişareler, fesihlerin önlenmesi veya azaltılması için alınacak önlemler ile bunların ilgili işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletecek veya en aza indirecek önlemleri ele alacaktır. Toplantı sonunda söz konusu istişarelerin yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.*

...

*Mevsimlik ve kampanyalı işlerde, işin niteliği ile bağlantılı olarak işten çıkarma yapılması halinde toplu işten çıkarma hükümleri uygulanmaz.*

*İşveren, 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinden kaçınmak ve bunların uygulanmasını engellemek için toplu işten çıkarma hükümlerini uygulamaz. Aksi takdirde işçi bu maddelere göre dava açabilir.*

Kanunun 29. maddesi hükümlerine aykırı olarak işçiyi işten çıkaran işveren veya temsilcisine, 4857 sayılı İş Kanununun 100. maddesi uyarınca feshedilen her işçi için idari para cezası verilir.

## **2. TOPLU İŞTEN ÇIKARMAYA İLİŞKİN KOVİD-19 ÖNLEMLERİ**

COVID-19 salgını sırasında, işte tutma politikasının bir parçası olarak iş sözleşmelerinin feshine ilişkin geçici bir kısıtlama uygulandı. Bu kısıtlama hakkında daha fazla bilgi için lütfen Hizmetin Feshine İlişkin Geçici Kısıtlama ile ilgili alt bölümlere bakın. COVID-19 Pandemisi Sırasında İş Sözleşmeleri bölümlerine bakınız.

### **İSTATİSTİK VE DİĞER İLGİLİ BİLGİLER**

4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 10. maddesinde tanımlanan işten çıkarma yasağı ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenen toplu işten çıkarma yasağına ilişkin hükümlerin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla:

- 2020 yılında 70 adet denetim gerçekleştirilmiş ve bu denetimler sonucunda 24 işyerine toplam 281.564 TL idari para cezası verilmiştir.
- 2021 yılında bu kapsamda gerçekleştirilen 507 denetim sonucunda 281 işyerine toplam 2.299.905 TL para cezası kesilmiştir.

## **BÖLÜM II –GRUP 1 “İSTİHDAM, EĞİTİM VE FIRSAT EŞİTLİĞİ” HÜKÜMLERİNE İLİŞKİN EK/TAMAMLAYICI BİLGİLER**

### **MADDE 1**

#### **Madde 1 – Çalışma hakkı**

Taraflar çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

- 1- Tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı;
- 2- Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı;
- 3- Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi;
- 4- Uygun mesleğe yönlendirme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi taahhüt ederler.

#### **Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (ASHK) tarafından yorumlandığı şekliyle hükümlerin kapsamı**

İstihdam yaratılmasına ve korunmasına yardımcı olan ve işsiz kalanların iş bulmalarına yardımcı olan ekonomik önlemler yoluyla tam istihdam politikası izlenmelidir.

### **AVRUPA SOSYAL HAKLAR KOMİTESİ'NİN (ASHK) EK BİLGİ TALEPLERİNE YANITLAR**

**a) NEET'ler (Ne Eğitimde Ne İstihdamda) dahil olmak üzere gençler, kadınlar ve 55 yaş üstü işçiler için uygulanan tüm istihdam önlemleri ve programları hakkında bilgi.**

#### **1. STRATEJİLER VE EYLEM PLANLARI**

##### **Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları (2014-2023)**

UİSEP (2014-2023) (30 Mayıs 2014 tarih ve 29015 Sayılı Resmi Gazete ) işgücü piyasasının yapısal sorunlarının çözülmesi ile orta ve uzun vadede genel ekonomik büyümenin istihdama katkısını artırmak amacıyla çalışma hayatının tüm paydaşlarının katılımı ve katkılarıyla hazırlanmıştır.

Strateji, dört ana politika ayağına dayanmakta olup yüksek büyüme potansiyeline sahip olduğu düşünülen veya büyüme ile istihdam arasında yüksek bir korelasyon olduğu düşünülen yedi ekonomik sektöre öncelik vermektedir:

- Eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- İşgücü piyasasında işgücünün korunması ve esnekliğinin sağlanması,
- Özel politika eylemleri gerektiren grupların istihdamının artırılması, İstihdam ve sosyal koruma arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi.

Bu başlıklar ana politika başlıkları olarak belirlenmiştir. Öte yandan, öncelikli ekonomik sektörler aşağıdaki gibidir:

- Bilişim
- Finans
- İnşaat
- Sağlık
- Tarım
- Turizm
- Tekstil ve hazır giyim

Bu doğrultuda, özel politika eylemleri gerektiren grupların istihdamını artırmaya yönelik üçüncü ana politika ayağı altında engelliler, kadınlar, gençler ve NEET gençlere yönelik özel politika önlemleri ve hedefleri bulunmaktadır. Bu çerçevede,

- Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları artırılacak, kayıt dışılık giderilecek;
- Genç istihdam oranı düşürülecek;
- Engellilerin işgücüne katılım ve istihdam oranları artırılacak; Uzun süreli işsizlerin işe dönüşleri kolaylaştırılacak; Ayrımcılıkla mücadele düzenlemeleri güçlendirilecektir.

Bu kapsamda belirlenen özel hedefler aşağıdaki gibidir:

- Kadın katılım oranı 2023 yılına kadar %41'e çıkarılacaktır.
- 2015 yılı itibarıyla %46 olarak kaydedilen kadın kayıt dışı istihdam oranı, 2023 yılına kadar %30'a indirilecektir.
- 2015 yılında %18,5 olan genç işsizlik oranı, 2023 yılına kadar genel işsizlik oranı seviyelerine indirilecektir.
- 2015 yılında %21 olan uzun süreli işsizlik oranı, 2023 yılında %15'e indirilecektir.
- Çalışanların işgücü piyasasına erişimleri ve istihdam koşulları açısından karşılaştıkları ayrımcı uygulamalara karşı mücadele hızlandırılacaktır.
- İşgücü piyasası veri tabanları, özel politika eylemleri gerektiren insan gruplarının istihdamını desteklemek için daha etkili politikalar belirlemek amacıyla üst düzey olacaktır.

### **Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları (2021-2023)**

Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (UGİSEP) (2021-2023), genç istihdamının önündeki engellerin kaldırılması amacıyla işgücü piyasasının ihtiyaç, sorun ve beklentilerini dikkate alarak gençlerin mevcut ve gelecekteki işgücü piyasalarına katılmaları için kapsamlı beceri ve bilgi yelpazesi geliştirmelerini sağlamak üzere ilgili kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, sosyal paydaşlar, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla hazırlanmıştır. UGİSEP, 2 Ekim 2021 tarihli ve 2021/21 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile kabul edilmiştir.

UGİS Eylem Planları üç politika eksenini üzerine inşa edilmiştir. Bu temel politika eksenlerinin belirlenmesindeki kriterler, gençlerin işgücü verimliliğinin artırılması ve kırılganlıklarının azaltılması, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, makroekonomik politikaların genç istihdamına olumlu etkisinin artırılması, dijitalleşen dünyada ülkemizin rolünün güçlendirilmesi ve güncellenmesidir. Stratejinin temel politika eksenleri şu şekildedir;

- Eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- Eğitimde, istihdamda veya eğitimde olmayan gençlerin istihdamının artırılması,
- Geleceğin meslekleri.

Stratejinin dayandırıldığı bu temel politika çerçevesi kapsamında ve tanımlanan politika ve tedbirlerle UĞİSEP'in temel amaçları şu şekilde belirlenmiştir:

- 2020 yılında yüzde 25,23 olan genç işsizlik oranı, 2023 yılı itibarıyla yüzde 17,8'e indirilecek.
- 2020 yılında %39,1 olan gençlerin işgücüne katılım oranı, 2023 yılında %46'ya çıkarılacaktır.
- 2020 yılında %28,3 olan istihdam, eğitim ve öğretimde bulunmayan gençlerin (NEET) oranı, 2023 yılından itibaren %20'ye indirilecektir.

NEET'lerle ilgili yukarıda belirtilen hedef çerçevesinde, UĞİS Eylem Planlarında aşağıdaki hedefler altında 11 eylem tanımlanmıştır:

- NEET grubundaki kişilerin istihdamını artırmaya yönelik araştırma, yönlendirme ve tanıtım faaliyetleri artırılacaktır.
- İŞKUR hizmetleri, başta kariyer ve danışmanlık hizmetleri olmak üzere potansiyel NEET olarak tanımlanan gençlere sunulacaktır.
- NEET grubundaki kişilerin istihdamını artırmaya yönelik altyapı ve eğitim faaliyetleri artırılacaktır.

Bu eylemlerin tasarımında NEET grubu içinde sınıflandırılan kadınlara özel bir önem verildiği ve bazı eylemlerin özellikle kadınlara odaklandığı belirtilmelidir. Örneğin, ikinci hedef kapsamında kadınlar için aşağıdaki eylem tanımlanmıştır: Genç kadınların işgücüne ve istihdama katılımını artırmak için uygulanan mekanizmalar güçlendirilecektir.

### **Kadının Güçlenmesine İlişkin Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)**

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinasyonunda ve ilgili tüm tarafların katkılarıyla hazırlanan Kadının Güçlenmesine İlişkin Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) çerçevesinde kadının ekonomik konumunu güçlendirmek, kadın girişimciliğini desteklemek ve iş ve aile hayatını uzlaştırmak hedeflenmektedir.

Strateji belgesi ve eylem planında kadınların güçlendirilmesine yönelik 5 ana politika başlığı içermekte olup, kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler ve özel sektör için çeşitli ödev ve görevler tanımlanmıştır. Bu başlıklar şu şekildedir;

- Eğitim,
- Ekonomi,
- Sağlık,
- Karar Alma Mekanizmalarına Katılım
- Medya,

Strateji belgesi ve eylem planında kadınların ekonomik alanda güçlendirilmesine yönelik politikalar, değişen işgücü piyasası dinamikleri doğrultusunda kadınların çalışma yaşamına daha

aktif katılımını sağlamak ve ekonomik yaşamda söz sahibi olmak için tasarlanmaktadır. Bu alanda belirlenen stratejiler şu şekilde özetlenebilir:

- Kadınların daha fazla güçlendirilmesi hedefi çerçevesinde işgücü piyasası mevzuatının yeniden değerlendirilmesi ve etkin uygulanması için gerekli iyileştirmelerin yapılması,
- Kalifiye kadınların işgücü piyasasında istihdamını artırmak için mesleki eğitim ve beceri geliştirme olanaklarının güçlendirilmesi,
- Kadınların ekonomik konumunun güçlendirilmesi ve özellikle ücretsiz aile işçiliği başta olmak üzere kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi,
- Sertifikasyon altyapısının hazırlanması ve firmalar ile erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanması ve kamu-özel sektör işbirliğinin geliştirilmesi,
- Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını yaygınlaştırarak kadın girişimciliğini geliştirmek ve kadınların ekonomik konumunu güçlendirmek,
- Özel politikalara ihtiyaç duyan kadınları ekonomik hayata dahil etmeye yönelik çabaların artırılması.

Bu stratejilerin uygulanabilmesi için toplam 40 faaliyet belirlenmiştir.

## **2. AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI**

Aktif işgücü piyasası politikalarından yararlanan kadın ve genç sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

**Tablo 3. 2017-2021 Döneminde AİPP'lerden Yararlanan Kadın ve Genç Sayıları**

		<b>Mesleki eğitim programları</b>	<b>İşte eğitim programları</b>	<b>Girişimcilik eğitim programlar</b>	<b>Bireysel / grup görüşmeleri*</b>	<b>Bireysel danışmanlık hizmetleri**</b>
<b>2017</b>	<b>Toplam</b>	117.580	297.255	94.016	4.276.025	2.971.064
	<b>Kadın</b>	81.819	151.388	46.301	1.539.941	1.070.307
	<b>Gençlik (15-24)</b>	35.227	157.900	16.566	1.173.388	855.910
<b>2018</b>	<b>Toplam</b>	117.239	300.512	81.183	5.928.010	3.679.115
	<b>Kadın</b>	85.066	159.206	40.377	2.491.884	1.586.835
	<b>Gençlik (15-24)</b>	38.759	161.545	15.988	1.537.428	1.034.610
<b>2019</b>	<b>Toplam</b>	124.920	402.393	41.107	7.057.356	4.356.645
	<b>Kadın</b>	88.893	193.646	19.405	2.752.025	1.791.495

	<b>Gençlik (15-24)</b>	44.447	202.892	8.337	1.806.054	1.223.953
<b>2020</b>	<b>Toplam</b>	87.372	335.761	-	2.663.432	1.923.696
	<b>Kadın</b>	60.127	158.443	-	890.940	689.970
	<b>Gençlik (15-24)</b>	34.346	166.495	-	711.832	540.452
<b>2021</b>	<b>Toplam</b>	101.501	360.170	-	2.421.114	1.795.318
	<b>Kadın</b>	72.928	183.857	-	903.660	707.212
	<b>Gençlik (15-24)</b>	40.006	184.215	-	667.823	516.522

### NEET'lere sunulan hizmetler

İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin etkinliğini artırmak amacıyla, İŞKUR tarafından potansiyel NEET'lerin tespiti için yeni bir süreç başlatılmıştır. Bu yeni süreç için İŞKUR tarafından yeni bir hizmet modeli de geliştirilmiştir.

Bu yeni model ile potansiyel NEET olduğu tespit edilenlere işgücü piyasasına kazandırılmak üzere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri verilmektedir. Bu hizmet modelinin bir parçası olarak, potansiyel NEET bireylerin özel koşullarına uygun olarak İŞKUR tarafından sağlanacak en uygun hizmetler kapsamında iş ve danışmanlık uzmanları, iş ve psikolojik danışmanları tarafından belirlenen hizmet modelinin belirlenmesi için bir seçme süreci yürütülmektedir.

2019'dan Ekim 2021'e kadar İŞKUR NEET havuzunda (potansiyel NEET olarak tespit edilen) 472.581 gençle görüşülmüş; bunlardan 39.607'si İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiş ve 29.335'i aktif işgücü piyasası programlarından yararlanmıştı.

### 3. TEŞVİKLER

Teşvikler alt bölümünde belirtilen teşviklere ek olarak Madde 4/3'ün (a) bölümü kapsamında, Türkiye'de Genç Girişimci Teşviki uygulanmaktadır. 7143 Sayılı Kanun ile uygulamaya konulan Genç Girişimci Teşviki ile 18-29 yaş arasındaki gerçek kişilerin asgari ücret sınırı üzerinden hesaplanan serbest meslek erbabının sigorta primleri 01.06.2018 tarihinden itibaren ilk kez bir yıl süreyle Hazine tarafından kapsanan işletmelerdir. Bu teşvik devam etmekte olup, 2021 Eylül ayı itibari ile toplam 104.592 genç girişimci bu teşvikten faydalanmaktadır.

### 4. PROJELER



## **Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi (2016-2021)**

Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi (2016-2021), ASPB, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Limak Holding işbirliğiyle yürütülmüştür. Proje, mühendis olmak isteyen kız öğrencilere her alanda destek olmayı ve mesleklerinde rol model olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. 3 Kasım 2020 tarihinde gerçekleştirilen Proje Yönlendirme Komitesi Toplantısında alınan kararla projenin süresi bir yıl uzatılmıştır.

Bütüncül bir yaklaşımla tasarlanan proje, lise ve üniversite öğrencilerine yönelik yürütülen programların yanı sıra 3. grup faaliyet alanı olarak kurumsal hayatta kapsayıcı bir model oluşturmayı hedefleyen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mührü Programı'nı içermektedir.

Lise programı kapsamında pilot illerde Fen ve Anadolu Fen Liselerinde ve Anadolu Liselerinde öğrenim görmekte olan öğrenci, öğretmen, okul yöneticisi ve velilerine yönelik mühendislik alanlarıyla ilgili bilinçlendirme ve bilgilendirme çalışmaları sürdürülmüştür. Bu program kapsamında 40 ilde toplam 125 lisede rol model çalışmaları ve bilinçlendirme çalışmaları yapılmıştır. Şu ana kadar ulaşılan toplam öğrenci, veli ve öğretmen sayısı 26.849'dur.

Projenin üniversite programı kapsamında öğrencilerine burs imkanının yanı sıra staj ve istihdam olanakları, İngilizce dil eğitimi, Mühendislikte Liderlik programı ve mentorluk desteği sağlanmaktadır. Bu kapsamda bugüne kadar 560 kız öğrenci burs programından yararlanmıştır. Projenin lise programı kapsamında toplam 307 öğretmenin katılımıyla eğitimcilerin eğitimi programları gerçekleştirilmiş olup, 40 ilde 125 lisede eğitici yetiştirme programları projeye katılan öğretmenler tarafından rol model çalışmaları, farkındalık ve farkındalık artırma çalışmaları düzenlenmiştir. Bu faaliyetler kapsamında bugüne kadar ulaşılan öğrenci, veli ve öğretmen sayısı 54.000'dir.

## **Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesine İlişkin İşbirliği Protokolü**

Birinci 100 Günlük Cumhurbaşkanlığı Eylem Planı, kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliğinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve görünürlüklerinin artırılması hedefini içermektedir. Bu kapsamda Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı ile 30 Ekim 2018 tarihinde imzalanan Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesine İlişkin İşbirliği Protokolü imzalanmıştır. Söz konusu Protokolün yerelde uygulanabilirliğini sağlamak ve uygulayıcılara yol göstermek amacıyla Bakanlıkların İl Müdürlükleri için hazırlanan Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesine Yönelik İşbirliği Protokolü'nün Uygulama Esasları 81 il ile paylaşılmıştır. Bu kapsamda illerde Kadın Kooperatifleri Çalışma Grupları oluşturulmuş, yıllık iş planları hazırlanmış, çeşitli etkinlikler ve toplantılar düzenlenmiştir.

Söz konusu protokol kapsamında Türkiye'deki kooperatiflerinin mevcut durumu, sorunları ve çözüm önerilerinin ilgili taraflarla birlikte değerlendirilmesi amacıyla 15 Kasım 2018 tarihinde Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi başlıklı bir çalıştay düzenlenmiştir.

81 ilde toplam 811 çalıştay, eğitim ve bilgilendirme toplantısı ile 39.124 kişiye ulaşılmıştır. Kooperatiflere 377 ziyaret yapılmış, 510 yeni kooperatif kurulmuştur. ASPB İl Müdürlükleri personelinin deneyimlerini paylaşmak, iyi uygulamaların illerde yaygınlaşmasını sağlamak, yapılması planlanan faaliyetlere rehberlik etmek amacıyla 18 Şubat 2020 tarihinde Ankara'da "Kadın Kooperatifi Çalışmaları: İl Değerlendirme Toplantısı" gerçekleştirilmiştir. Protokol

çerçevesinde yürütülecek ve bilgi paylaşımı yapılacak, ayrıca kadın kooperatifleri alanında işbirliği ve diyalogun geliştirilmesi, farkındalık yaratılması ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılması amacıyla Kadın Kooperatifleri Bölge Toplantıları düzenlenmiştir.

### **Kooperatifler Aracılığıyla Kadınların Güçlendirilmesi Projesi**

Kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve görünürlüklerinin artırılması amacıyla, Kooperatifler Yoluyla Kadınların Güçlendirilmesine İlişkin Proje, ASPB ve SB ile işbirliği içinde yürütülmüştür.

Tarım ve Orman Bakanlığı. 15 Eylül 2021 tarihi itibarıyla başlayan ve 30 ay sürmesi planlanan söz konusu proje kapsamında; kooperatif kurma, kooperatiflere ortak olma potansiyeline sahip kadınlar ile bu faaliyetlerde bulunan kadın ve erkeklerin bilgilendirilmesi, bilinçlendirilmesi ve işbirliklerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülecek ve bu konudaki çalışmalarla kadın kooperatifleri teşvik edilecektir.

### **Anneler İş Başında Projesi**

İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) ortak çabalarıyla hayata geçirilen Anneler İş Başında Projesi, kadınların mesleki nitelikler ve mesleki beceriler edinmelerine destek olmaktadır. Bu proje kapsamında İş Kulüplerinde kadınlara yönelik yoğunlaştırılmış bir formatta danışmanlık hizmeti verilmekte, işe yerleştirme oranı %50 olan mesleki eğitim kurslarına yönlendirilmekte veya işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmektedir. .

Bu kurs ve programlara katılan kadınlara kurs veya programa katıldıkları her gün için 95 TL ödenmektedir. Ekim 2018-Ekim 2021 döneminde projeden toplam 60.259 kişi faydalanmıştır.

Ayrıca, sanayi sektörlerindeki mesleklerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına ve imalat sektöründe düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan ve 2-5 yaş arası çocuğu olan annelere kendilerine verilen normal ödeneklere ek olarak 400 TL çocuk bakım desteği ödenmektedir. 2021 Ekim ayı sonu itibarıyla 694 kadın çocuk bakım desteğinden yararlanmıştır.

### **Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri (INST-CARE) Aracılığıyla Kadınların Kayıtlı İstihdamını Destekleme Projesi/Operasyonu**

SGK tarafından uygulanan INST-CARE Operasyonu'nun amacı, kurumsal çocuk bakım hizmetlerine erişimi kolaylaştırarak kadın istihdamını desteklemek ve kısmen kurumsal erken çocukluk eğitim ve bakım masrafları ile bunların çocuk bakım masraflarını karşılayacak nakit transferi ile kayıtlı kadın istihdamını desteklemektir. 19.02.2019 tarihinde sözleşme imzalanmış olup, uygulama 01.04.2019 tarihinde başlamıştır.

Ön kayıtlar, ÇSGB'nin duyurusunu takiben 15 Ekim 2019 tarihinde başlamış olup kayıtlar 1 Kasım 2019 tarihinde başlamıştır. Ön kayıt başvuru sayısı 2021 Aralık sonu itibarıyla 157.755'e ulaşmıştır.

Kayıtlı (yararlanıcı) anne sayısı 2021 Aralık sonu itibarıyla 18.609'a ulaşmıştır. Ocak 2020'de hak sahibi annelere aylık ödemelere başlanmıştır. Yararlanıcı annelere maddi destek ve kırtasiye masrafları dahil olmak üzere toplam 20.603.500 Euro ödeme yapılmıştır.

Proje çıktılarından 4'ü şunlardır:

- Yararlanıcı anne sayısı: 17.892 (Hedef: 10.250)
- Yararlanıcı çocuk sayısı: 17.892 (Hedef: 10.250)
- Bilinçlendirme kampanyaları aracılığıyla erişilen kişi sayısı: 97.540 (Hedef: 1.740)
- Görünürlük materyalleri aracılığıyla erişilen kişi sayısı: 972.586 (Hedef: 20.000)

### **Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşvik Edilmesi Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (EDU-CARE)**

SGK tarafından uygulanan operasyonun amaçları, evde çocuk bakıcıları için kayıtlı istihdamı ve insana yakışır çalışma koşullarını teşvik etmek ve sertifikalı/eğitilmiş profesyonelleri destekleyerek bu sektörde profesyonelleşmelerini desteklemek ve ayrıca mali destek sağlayarak kadınların kayıtlı istihdamını teşvik etmektir.

EDU-CARE'in beklenen sonuçları aşağıdaki gibi olacaktır:

- 3.700 sertifikalı çocuk bakıcısı kadın iş bulabilecek.
- Bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından çekilme riski altında olan yaklaşık 3.700 anne, işgücü piyasasına katılmaya devam edebilecek.
- Yaklaşık 6.000 kadın, MEB onaylı çocuk bakımı kursu sertifikasına sahip olacak.

Ankara, İstanbul ve İzmir'de yürütülen projede Kasım 2021 itibarıyla 3.527 anne maddi destek almaya başladı. Sayının hızla artması bekleniyor. 7.518 çocuk bakıcısına eğitim desteği verildi. Proje kapsamında yapılan anne ve bakıcı ödemelerinin toplamı 2022 Ocak ayı itibari ile 15.770.975 Euro'dur.

### **Kayıtlı Kadın İstihdamını Destekleme Operasyonu (WOMEN-UP)**

Operasyonun amacı, operasyon kapsamında seçilen illerde ayrıca kadın girişimciler tarafından istihdam edilecek kadın çalışanlara hibe yoluyla kayıtlı kadın istihdamını desteklemektir.

Operasyon 32 ay süreli doğrudan hibe bileşeninden (29,5 milyon Euro) oluşacaktır.

Operasyonun hedef kitlesi, operasyon başlamadan 8 yıl önce kadın girişimciler tarafından kayıt altına alınan ve işletilen işletmeler ve ayrıca istihdam edilen kadın çalışanlarıdır. Bu kapsamda Operasyon kapsamında 4.000 kadın girişimci desteklenecektir. Bu işletmelerde istihdam edilen ilave 4.000 kadın işçi ile Operasyon toplamda en az 8.000 kadına olumlu etki yapacaktır.

Kadın işverenlere sağlanan ücret geri ödemelerinin küçük ölçekli kadın girişimcileri desteklemesi ve kayıtlı kadın istihdamını teşvik etmesi beklenmektedir. Proje süresince yaklaşık 4.000 kadın işveren desteklenecektir. Ücret iadesi tutarı 320 Euro olacaktır (işçinin işverene ödediği toplam maliyetin %65'ini geçemez). Maaş geri ödemesi en fazla 20 ay boyunca aylık olarak verilecektir.

Proje Ankara, İstanbul, Samsun, Adana, Denizli, Şanlıurfa, Kahramanmaraş illerinde uygulanacaktır.

## **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projesi Odaklı İş İçin İnsana Yakışır Bir Gelecek Yaklaşımını Teşvik Edilmesi**

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Odaklı İnsana Yakışır İş Yaklaşımının Teşvik Edilmesi Projesi (2020-2022), toplumsal cinsiyet eşitliği ve geleceğin insana yakışır işler yaklaşımı odağında istihdam, istihdam edilebilirlik ve girişimciliği desteklemeyi ve toplumun politika oluşturma ve uygulama kapasitesini geliştirmeyi amaçlamaktadır. ÇSGB'ye bağlı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen proje, toplumsal cinsiyet eşitliği ve insana yakışır iş geleceği çerçevesinde geliştirilen hibe bileşeni ve eğitim, araştırma gibi faaliyetlerle ÇSGB ve ilgili kurum/kuruluşların kurumsal kapasitesini artırmak amacıyla hazırlanan hizmet bileşeninden oluşmaktadır. Hibe projelerinin ön değerlendirme süreci 2021 Şubat ayı itibari ile tamamlanmıştır. Hibe bileşeni kapsamında tam başvuru değerlendirme süreci devam etmektedir.

### **Kadınlar İçin Daha Fazla ve Daha İyi İş Programı**

Projenin 1. aşaması Kadınlar için Daha Fazla ve Daha İyi İşler: Türkiye'de Kadınların İnsana Yakışır İş Yoluyla Güçlendirilmesi, 2013-2018 yıllarında İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı'nın finansmanı ile ILO ve İŞKUR tarafından uygulandı. Türkiye'de kadın istihdamını desteklemek için kadınların insana yakışır iş fırsatlarına erişiminin sağlanması ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma koşulları konusunda farkındalığın artırılması konularında olduğu kadar, projenin 1. aşamasında politika düzeyinde önemli sonuçlar elde edilmiştir.

İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı tarafından finanse edilen Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı olarak tasarlanan Faz II, ILO Türkiye Ofisi'nin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Portföyü kapsamında uygulanmaktadır. Program kapsamında Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir, Kocaeli ve Konya illerinde kadınların istihdam olanaklarına erişiminin artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik çeşitli projeler yürütülecektir.

Bu çerçevede, İŞKUR, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü ve ilgili diğer kamu kurumları, işveren ve işçi örgütleri, kadın örgütleri, üniversiteler ve özel sektör başta olmak üzere çok sayıda kurumla kadınların tekstil, ticaret ve ofis, gıda, genel hizmetler ve metal gibi seçilmiş sektörlerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik ortak çalışmalar yürütülecektir.

Kadınlar için Daha Fazla ve Daha İyi İşler-II (2019-2022), İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı aracılığıyla İsveç tarafından finanse edilmektedir (3.280.481.1 ABD Doları). Program, hem iş arayanların istihdam fırsatlarına erişimini desteklemeyi hem de çalışan kadınlar için insana yakışır çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlıyor. Program, bu nedenle, insana yakışır iş koşullarında çalışan kadın sayısını artırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesine katkıda bulunmak için iş dünyasının kilit aktörleriyle işbirliği içinde, kadınların insana yakışır işe erişimini engelleyen zorlukların farklı boyutlarına odaklanan çeşitli projeleri içeriyor. Program Ankara, Bursa, İstanbul, Konya, Kocaeli ve İzmir olmak üzere 6 pilot ilde yürütülmektedir.

### **Ne Eğitimde Ne de İstihdamda Kadın Projesi**

Ne Eğitimde Ne de İstihdamda Kadın Projesi (2021-2024) 18-29 yaş arası NEET kadınların sorunlarına ve ihtiyaçlarına zemin hazırlayarak yerel/ulusal gündemde yer almalarını sağlamayı

ve bu sorunlara çözüm mekanizmaları oluşturmayı amaçlamaktadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sabancı Vakfı tarafından finanse edilmekte ve ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü ve ASSB Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile işbirliği içinde uygulanmaktadır. 3 Aralık 2021 tarihi itibari ile proje uygulanmaya başlanmıştır.

### **Kadın Konukevlerinde Kurslar**

Devlet korumasındaki Kadın Konukevlerinde konaklayan kadınlara meslek edinmeleri için beceri ve yetenekler kazandıran özel kurslar düzenlenmektedir. 2020 yılında bu kurslardan toplam 1.094 kursiyer yararlanmıştır.

### **b) Coğrafi bölgelerde veya farklı seviyelerde eksik istihdam veya işsizlik yaşayan topluluklarda (örn. Roman topluluğu) yaşayan insanları desteklemek için alınan işgücü piyasası önlemleri hakkında bilgi.**

#### **Projelerde Pilot İllerin Seçimi ve Diğer Tedbirler**

İstihdam alanında uygulanan tüm proje ve tedbirlerin tasarımında, projelerin uygulanacağı illerin seçilmesi için coğrafi bölgelerdeki hedef grupların mevcut işgücü piyasası durumu analiz edilmekte ve dikkate alınmaktadır. Örneğin yukarıda bahsedilen WOMEN-UP operasyonunda pilot illerin seçiminde aşağıdaki kriterler dikkate alınmıştır:

- İllerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri,
- Bu illerdeki sigortalı kadın girişimci sayısı,
- İllerin nüfusu,
- Projenin bütçe kısıtı ve öncelikleri,
- Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerinin kapasitesi.
- Ülke düzeyinde bölgesel dağılım.

#### **Romanlar için Sosyal İçermeye İlişkin Ulusal Strateji Belgesi (2016-2021)**

Eğitim ve öğretim hakkı, istihdam ve sözleşme hürriyeti, sağlık hizmetlerine erişim, barınma ve sosyal güvenlik hakkı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda güvence altına alınmış olup, temel kamu hizmetlerine erişimde eşitlik ve hakkaniyet ilkeleri benimsenmiştir. Ancak uygulamada Romanların eğitim, sağlık, istihdam ve barınma gibi konularda bazı engellerle karşılaştığı görülmektedir. Bu nedenle 10 Aralık 2016 tarihinde açıklanan 64. Hükümetin 2016 Yılı Eylem Planı'nın Temel Hak ve Hürriyetler başlıklı bölümünde yer alan özel bir fıkra Romanların sorunlarının çözümüne yönelik daha önce atılan adımlar değerlendirilecek ve yeni çalışmalar başlatılacaktır.

Bu kapsamda ASPB koordinasyonunda ve ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarının katkılarıyla hazırlanan Strateji Belgesi ve ilgili Eylem Planları (Faz I: 2016-2018 ve Faz II: 2019-2021) , Romanların yaşam koşullarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Eğitim, sağlık, barınma, istihdam ve sosyal hizmetler gibi temel kamu hizmetleri özellikle Romanların sosyo-ekonomik durumlarının hem kısa hem de uzun vadede iyileştirilmesine yöneliktir. Bu bağlamda,

Eylem Planları 5 ana politika alanına odaklanmaktadır: eğitim, istihdam, barınma, sağlık ve sosyal hizmetler/yardımlar.

İstihdam açısından Eylem Planları, Romanların işgücü piyasasına erişimlerini kolaylaştırmak ve desteklemek için aşağıdaki önlemleri ve faaliyetleri içermektedir;

- İŞKUR'un Romanların yoğun olarak yaşadığı bölgelerdeki faaliyetleri hakkında bilgi verilmesi (Sorumlu Kurum: İŞKUR),
- Romanların girişimcilik eğitim programlarından daha fazla yararlanmasını sağlamak, (Sorumlu Kurum: İŞKUR),
- Romanların istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi (Sorumlu Kurum: İŞKUR),
- Romanların istihdamının desteklenmesine yönelik bilinçlendirme çalışmaları, (Sorumlu Kurum: ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü).

Bu çerçevede Eylem Planlarının uygulama dönemlerinde (2017-2021 Temmuz) Romanların yoğun olarak ikamet ettiği 22 ilde Romanların istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik özel aktif işgücü programlarından yararlanan toplam kişi sayısı aşağıda verilmiştir:

- İşbaşı Eğitim Programları: 867.745
- Mesleki Eğitim Kursları: 198.894
- Girişimcilik Eğitim Programları: 124.931

Öte yandan Strateji Belgesi ve Eylem Planlarında Roman istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğümüzün sorumluluğundadır. Daha spesifik olarak Faz II Eylem Planı (2019-2021), sorumlu ve ilgili Bakanlıklar ve kurumlar tarafından mevcut ihtiyaçlar ve bütçe sınırlarına uygun olarak gerçekleştirilecek faaliyet ve görevleri tanımlamakta ve sosyal hizmetler ve sosyal yardımın yanı sıra izleme ve değerlendirme, eğitim, istihdam, barınma, sağlık gibi alanları kapsamaktadır.

### **Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonunu ve İstihdam Edilebilirliğini Artırma Projesi**

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) kapsamında Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonunun ve İstihdam Edilebilirliğinin İyileştirilmesi Projesi 2016 ve 2017 yıllarında ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmüştür. Bir bölümü tamamıyla Romanların istihdamını ve sosyal entegrasyonunu artırmaya ayrılan projenin hibe bileşeninin Roman istihdamına yönelik 20 ilde 46 projeye 5 milyon 381 bin Euro tutarında hibe desteği sağlanmıştır.

### **Roman İstihdamını Destekleme Projesi**

Son olarak, Romanlara yönelik istihdam politikalarının oluşturulması ve ulusal gücün güçlendirilmesi amacıyla 2018 Yatırım Programı kapsamında Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından 2019 yılında hayata geçirilen "Roman İstihdamının Desteklenmesi Projesi" çerçevesinde Romanların işgücü piyasasındaki durumu ve beklentileri üzerine bir saha çalışması yapılmıştır.

c) Devlet istihdam politikaları ve alınan aktif önlemler veya katılımcı sayısı (önlem türüne ve yıla göre ayrılmış) hakkında ayrıntılı bilgi.

Ayrıca aktivasyon oranı (yani toplam işsiz sayısının yüzdesi olarak aktif tedbirlerdeki ortalama katılımcı sayısı) veya aktif ve pasif işgücü piyasası tedbirlerine yapılan kamu harcaması (GSYİH yüzdesi olarak) hakkında bilgi.

## **1. AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI**

İstihdamın sürdürülmesi ve artırılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, işsizlik oranlarının düşürülmesi ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına destek olmak amacıyla İŞKUR, aktif eğitim faaliyetleri çerçevesinde mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlemektedir.

Lütfen AİPP istatistikleri için Madde 1 1'in (a) bölümü altındaki **Aktif İşgücü Piyasası Politikaları** ile ilgili alt bölümlere bakınız.

## **2. PASİF İŞÇİ PİYASASI POLİTİKALARI**

Uzun yıllardır uygulanmakta olan pasif işgücü piyasası politikaları, COVID-19 pandemisinin Türkiye işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmenin en etkili araçlarından biri haline gelmiştir. Bu nedenle, raporlama döneminde yararlanıcı sayısı ve pasif işgücü piyasası politikaları kapsamında ödenen tutarların önemli ölçüde arttığını belirtmek gerekir.

**İşsizlik Ödeneği:** 01.01.2017-31.07.2021 döneminde 7.229.224 işsiz işsizlik ödeneğine başvurmuştur. Yardımın şartlarını yerine getiren 3.315.922 kişiye toplam 25.167.918.952 Türk Lirası ödeme yapılmıştır.

**Kısa Çalışma Ödeneği:** 01.01.2017-31.07.2021 döneminde 3.972.323 kişi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanmıştır. Bu dönemde yapılan ödemelerin toplamı 36.952.923.803 Türk Lirasıdır.

**Ücret Garanti Fonu:** 01.01.2017-31.07.2021 döneminde Ücret Garanti Fonu kapsamında toplam 82.005 kişiye ödenek verilmiştir. Bu dönemde yapılan ödemelerin toplam tutarı 330.379.728 Türk Lirasıdır.

**Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Yarı Çalışma Ödeneği:** 01.01.2017 - 31.07.2021 döneminde 29.085 kişi yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanmıştır.

Bu dönemde yapılan ödemelerin toplam tutarı 90.663.333 Türk Lirasıdır.

**İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri:** 01.01.2017 - 31.07.2021 döneminde 1.688 kişiye iş-kayıp tazminatı ödenmiştir. Bu dönemde yapılan ödemelerin toplam tutarı 25.662.562 Türk Lirasıdır.

d) Yetkililer tarafından alınan işgücü piyasası önlemlerinin etkinliğine ilişkin değerlendirmelerin sonuçlarına dair bilgiler.

Avrupa Sosyal Şartı hükümlerinin Türkiye'de uygulanmasına ilişkin daha önce paylaşılan Ulusal Raporlarda da ifade edildiği gibi, Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), 3 yıllık Eylem Planları

(2014-2016, 2017-2019 ve 2020-2023) aracılığıyla uygulanmaktadır. Her Eylem Planının sonraki aşamalarında, uygulanan politika ve tedbirlerin etkinliğini değerlendirmek üzere İzleme ve Değerlendirme Kurulu toplanır. Bu çerçevede, önümüzdeki dönemde uygulamaya ilişkin kararları ve geleceğe yönelik politika önlemlerini şekillendirmek amacıyla, mevcut durum analizini ve alınan önlemlere ilişkin değerlendirmeleri içeren Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planına İlişkin İzleme ve Değerlendirme Raporu hazırlanmıştır.

Türkiye Ulusal Raporu (01.01.2015-31-12.2018) referans dönemi ile stratejinin Eylem Planlarının (2014-2016 ve 2017-2019) uygulama süreleri uyuşmadığından, bu referans dönemi için iki farklı belge bulunmaktadır. Bu durum ve raporların uzunluğu dikkate alınarak, Ulusal İstihdam Strateji ve Eylem Planı (2014-2016) İzleme ve Değerlendirme Raporu'ndan (2014-2016) ana politika yapısı ve istihdam Mevcut Durum Analizi aşağıda örnek olarak verilmiştir. Burada, her raporun Ulusal İstihdam Stratejisinin tüm ana politika sütunlarını kapsadığı ve bu ana politika ayağı altındaki her bir politika önlemi (2014-2016 için toplam 219 önlem) ile ilgili ilerleme hakkında bilgi verdiği belirtilmelidir.

## ***“Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Raporu ve 2014-2016 Eylem Planından***

### ***Ana Politika Maddesi I***

#### ***Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi***

##### ***Mevcut durum***

*Bir ülkenin gelişmişlik düzeyini belirleyen en önemli unsurlardan biri de o ülkenin insan kaynağının niteliğidir. Bu doğrultuda, değişen koşullara uyum sağlayabilen, çevresiyle iyi iletişim kurabilen, takım halinde çalışan, mesleğinin gerektirdiği temel bilgi ve becerilere sahip yetişmiş profesyonel ve teknik insan gücü gelişimin öncelikleri arasındadır. İşsizlik aynı zamanda gelişmişlik düzeyleri ne olursa olsun ülkelerin uğraştığı sosyoekonomik sorunların başında gelmektedir. Bu nedenle işsizlikle mücadele ülkelerin politikalarında önemli bir yere sahiptir. Mesleki eğitimin Türkiye'nin sosyo-ekonomik kalkınmasında önemli bir araca dönüştürülmesi için sistemdeki mevcut sorunların çözülmesi öncelikli hedeflerden biri olmalıdır. Eğitim-istihdam ilişkisi, işgücünün istihdam edilebilirliğini ve verimliliğini artırmada önemli bir yere sahiptir. Ülkemizin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınması ve küresel rekabet gücü ancak güçlü bir eğitim-istihdam ilişkisi kurularak sağlanabilir.*

*Bilgi, beceri ve yeterliğe dayalı mesleki ve teknik eğitim aynı zamanda küresel ölçekte de önem kazanmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki ve teknik eğitim verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, aktif işgücü piyasası politikalarının etkin bir şekilde uygulanması ve işsizlik sorununu çözerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması gelişmiş ülkelerin öncelikli sorunları arasında yer almaktadır. .*

*Mesleki ve teknik eğitimin önemi ekonomik gelişme ile birlikte artmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim bir anlamda ekonomik kalkınmanın hızlandırıcısıdır. Ekonomik açıdan da mesleki ve teknik eğitimin; işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak, üretimde verimliliği ve kaliteyi artırmak, işsizliği azaltmak, iç ve dış pazarlarda rekabet gücünü artırmak, kaynakları etkinlik, verimlilik ve akılcılık temelinde kullanmak, çağdaş teknolojileri takip etmek, bu teknolojileri mal*



üretimine yansıtma ve hizmetler ile ekonomik kalkınmanın hızlı, istikrarlı ve sağlıklı gerçekleşmesidir.

İşsizlikle mücadelede ve istihdamın artırılmasına yönelik çabalarda, işgücünün eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve işsizlerin eğitim araçlarıyla daha nitelikli istihdam edilebilirliğinin altı çizilmelidir. Bu nedenle eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi açısından işgücü arz ve talebinin niteliklerinin değerlendirilmesi ve uygun önlemlerin zamanında alınması önemlidir.

Türkiye'de eğitim düzeyine göre istihdam oranları incelendiğinde, eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranlarının da arttığı görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Ocak 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre; en yüksek istihdam oranları yüksekokul ve fakülte mezunlarında görülürken, en düşük istihdam oranları okuma yazma bilmeyenlerde görülmektedir. İstihdam oranları lise mezunları için %45,1, okur-yazar olmayanlar için %15,2 ve yüksek öğrenim düzeyi olanlar için %71,6'dır. Cinsiyete göre istihdam oranlarına bakıldığında, erkeklerde istihdam oranı %68,2, kadınlarda ise %30'dur. İşgücüne katılma oranları incelendiğinde, toplam nüfus için katılım oranı %55,4 iken, okuma yazma bilmeyenler için %16,6 ve yüksek öğrenimliler için %79,6 olduğu görülmektedir. Öte yandan, erkek katılım oranı 76,2 iken, kadın katılım oranı %34,6 düzeyinde kalmaktadır.

İşsizlik oranları incelendiğinde 2016 verilerine göre en yüksek işsizlik oranının %14,3 ile genel lise mezunları arasında olduğu görülmektedir. Bu oran okuma yazma bilmeyenler için %8,3, yükseköğretim mezunları için %10,1'dir. Okuma yazma bilmeyenler arasındaki işsizlik oranının diğerlerine göre düşük olması, bu gruptakilerin genellikle nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışması ve işgücüne katılım oranlarının da düşük olması gibi nedenlerle açıklanabilir.

Yükseköğretim mezunları arasındaki yüksek işsizlik oranının nedenleri, eğitilmiş ancak işgücü piyasasına yeni giren deneyimsiz gençlerin yeteneklerine uygun iş bulamamaları ile açıklanabilir. Bu istatistikler eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin önemini ortaya koymaktadır. İşgücünün beceri düzeyi ile işsizlik oranları arasında negatif bir ilişki olduğu ve beceri düzeyi arttıkça işsizlik oranlarının düştüğü bir gerçektir. Eğitim ve istihdam arasındaki bu karşılıklı etkileşime bağlı olarak teknolojiye dayalı üretim biçimlerinin egemen olduğu bilgi toplumunda yaşam boyu eğitim yaklaşımı ön plana çıkmaktadır.

**Tablo 4.** Eğitim düzeyine göre işsizlik oranları

Eğitimsel kazanımlar	İşsizlik oranları					
	Toplam		Erkek		Dişi	
	Ocak 2015	Ocak 2016	Ocak 2015	Ocak 2016	Ocak 2015	Ocak 2016
Toplam	11,6	11,3	10,8	10,5	13,4	13,3
Okuma yazma bilmeyen	6,7	8,3	16,2	11,3	2,4	3,1
Lisenin altında	11,4	11,3	11,8	10,0	10,4	11,3
Lise	13,3	14,3	10,0	9,5	22,0	18,2

<b>Meslek Lisesi</b>	11,1	10,4	8,5	7,7	19,6	18,2
<b>Yüksek öğretim</b>	11,2	10,1	8,0	7,6	16,3	14,7

*İŞKUR, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, işsizliği azaltmak ve özel politikalar gerektiren grupları işgücü piyasasına yerleştirmek amacıyla toplum yararına programlar ve aktif işgücü hizmetleri kapsamında istihdamın sürdürülmesine ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine yönelik hizmetler sunmaktadır.*

*2016 yılı Ocak-Mart döneminde Aktif İşgücü Piyasası Programları kapsamında başlatılan 43.341 kurs ve programdan toplam 128.274 kişi yararlanmıştır. Bir önceki yılın aynı döneminde 11.064 kurs/program(lar) düzenlenmiş ve bu kurslara 58.775 kişi katılmıştır. Bu faaliyetlerden yararlananlar bir önceki yılın aynı dönemine göre %118,25 oranında artış göstermiştir.*

*Ocak-Mart 2016 döneminde bu ders ve programlardan yararlananların eğitim durumlarına bakıldığında %42,2'si ilkokul, %32,8'i ortaöğretim ve %1,9'u okuma yazma bilmemektedir.*

**Tablo 5. Ocak-Mart 2016 Döneminde Aktif İşgücü Piyasası Politikaları**

Programın türü	Ocak Mart 2016			
	Program sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Dişi	Toplam
<b>İş başında eğitim (İBE)</b>	71.975	72.673	64.279	136.952
<b>Hassas Gruplar için Mesleki Eğitim Kursları (MEK)</b>	870	4.254	15.331	19.585

<b>İstihdam garantisi olmayan MEK</b>	936	1.962	17.353	19.315
<b>Girişimcilik eğitim programları</b>	461	1.339	4.814	12.153
<b>UMEM Projeleri/MEK</b>	654	6.775	5.008	11.783

<b>İstihdam garantili MEK</b>	497	4.834	6.027	10.861
<b>UMEM Projeleri/İBE</b>	397	1.128	1.185	3.313
<b>Çalışanlar için Mesleki Eğitim</b>	105	2.288	597	2.885
<b>Engelliler için Kurslar/ Komisyon Tarafından finanse edilen</b>	94	515	392	907
<b>Eski hükümlülere yönelik kurslar/ Komisyon tarafından finanse edilen</b>	14	271	11	282
<b>Engelli kursları/İŞKUR</b>	3	29	14	43
<b>Eski hükümlüler için kurslar/ İŞKUR</b>	2	33	0	33
<b>TOPLAM</b>	76.008	103.101	115.011	218.112

2015-2017 yıllarını kapsayan Orta Vadeli Programın büyüme politikalarında, "Yaşam boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde, bireylerin niteliklerini ve becerilerini geliştiren, çevre ile uyumunu güçlendiren, işgücü piyasası eğitim sisteminde fırsat eşitliğine dayalı kalite odaklı bir dönüşüm sürdürülecektir" ifadesi yer almaktadır. Onuncu Kalkınma Planı ve Ulusal İstihdam Stratejisi belgesinde eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirmeye yönelik politika önlemleri belirlenmiş ve bu konu özellikle vurgulanmıştır. 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'nda yer alan öncelikli dönüşüm programlarından biri olan "Temel ve Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Programı" bu çerçevede oluşturulmuştur. Söz konusu program, eğitim sisteminin işgücü piyasasına uyumlu hale getirilmesi, eğitim çağındaki gençlerin temel becerilerinin geliştirilmesi, genç işgücünün temel becerilerinin geliştirilmesi, sanatsal ve sportif faaliyetlerin geliştirilmesi ve mesleki niteliklerin artırılması bileşenlerinden oluşmaktadır.

Yüksek Planlama Kurulu (YPK)'nın 13.05.2014 ve 2014/7 tarihli kararı ile onaylanan ve 16.07.2014 tarih ve 29062 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türkiye'nin Hayat Boyu Öğrenme (2014-2018) Strateji Belgesi ve Eylem Planı, kamu bilincini artırmaya, başta dezavantajlılar olmak üzere herkes için HBÖ fırsatlarını genişletmeye ve yeni kurulan HBÖ sistemini güçlendirmeye odaklanmaktadır. Belgede öncelikle yaşam boyu öğrenmenin Türkiye için önemi anlatılmış ve yaşam boyu öğrenmenin temellerini güçlendirmeye yönelik eğitim politikaları ve

mevzuat dikkate alınmıştır. Temel zorluklara odaklanarak, yaşam boyu öğrenme sisteminin mevcut durumunun bir özeti sunulmaktadır. Belgenin 3. bölümünde , Türkiye’de yaşam boyu öğrenmeyi güçlendirmeye yönelik altı öncelik ve bu önceliklerin uygulanmasına yönelik tedbirlere yer verilmiştir. Sonuç olarak Hayat Boyu Öğrenme Belgesinin uygulanması için atılması gereken adımlar eylem planı ile belirtilmiştir. Maddelerde “öncelikler” başlığı altında yer alan 29 tedbir ise devam etmektedir.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı tarafından koordine edilen ve ÇSGB, Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Müdürlüğü ve İŞKUR tarafından ortaklaşa yürütülen Yetişkin Yeterliliklerinin Uluslararası Değerlendirmesi Programı kapsamında işgücünün becerilerinin daha etkili ve verimli bir şekilde kazanılmasına katkı sağlamayı amaçlayan söz konusu projede, 16-65 yaş arasındaki yetişkinlerin eğitim düzeyleri ve işgücü piyasasındaki durumları değerlendirilmektedir.

Programın genel amacı, ekonomide işgücünün becerilerinin verimli ve etkili bir şekilde kazanılmasına katkıda bulunmaktır. Program, yetişkinlerin eğitim durumları, eğitimleri sırasında edindikleri bilgiler, bu bilgilerin iş hayatına geçişte nasıl kullanıldığı ve eğitim sisteminin sosyo-kültürel ihtiyaçlara nasıl cevap verdiği hakkında istatistiksel bilgiler toplamayı ve karşılaştırmalı değerlendirmeler yapmayı amaçlamaktadır. Projeye Türkiye dahil olmak üzere toplam 33 ülke katılmış (I. aşama ve II. aşama), Türkiye 2011-2016 yıllarını kapsayan II. aşama çalışmasına dahil olmuştur. Pilot ve ana çalışma olmak üzere iki aşamadan oluşan projenin pilot çalışma faaliyetleri 2013 yılında tamamlanmıştır. 2016 yılında projenin raporlama süreci gerçekleştirilecektir.

Türkiye’nin 2014-2018 yılına ait (YPK’nın 06.05.2014 tarih ve 2014/5 sayılı kararı ile yürürlüğe giren) Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, mesleki ve teknik eğitim sistemini oluşturan üç ana politika ekseninde tasarlanmıştır. Mesleki ve teknik eğitime erişim ekseninde mesleki ve teknik eğitimin önemi ve fırsatlara erişim konusunda farkındalık yaratılması, mesleki ve teknik eğitim kurumlarının tür ve düzeyleri arasında yatay-dikey geçişlerde esnek ve geçirgen bir yapı sağlanması gibi konular yer almaktadır. Mesleki ve teknik eğitimde kapasite ekseni ise mesleki ve teknik eğitimde yeterlilik sistemi, ulusal meslek standartlarına göre müfredat hazırlanması ve sistem, yönetim ve mali yönetim ve kalite güvence sistemi geliştirme, işyeri ortamlarına ilişkin yeterlilik ve hükümler, mesleki rehberlik ve kariyer gibi önemli başlıkları içermektedir. Mesleki ve teknik eğitim ve istihdam ekseni, özel politika gerektiren gruplar da dahil olmak üzere mesleki eğitim öğrencilerine, kursiyerlere ve mezunlara temel becerilerin kazandırılması, işyeri temelli eğitim, yaratıcılık, yenilikçilik ve girişimcilik, iş sağlığı ve güvenliği, ulusal ve uluslararası gibi konuları kapsamaktadır.

“Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı”na (2014-2018) ilişkin Üçüncü İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı 21.01.2016 tarihinde gerçekleştirilmiş olup, 16.03.2016 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda “2016 Çalışma Planı” öncelikleri, tedbirler ve faaliyetler sosyal ortak temsilcileriyle paylaşılmıştır.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 4. maddesine göre, çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi ile okullarda ve meslekî eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında tavsiyelerde bulunmak ve görüş bildirmek üzere Türkiye Mesleki Eğitim Kurulu kurulmuştur.

Ulusal İstihdam Stratejisinin (Eğitim-İstihdam İlişkinin Güçlendirilmesi) Politika Ayağı kapsamında, 6 öncelik alanında toplam 45 özel önlem bulunmaktadır:

- Okul öncesinden başlayarak herkese erişilebilir bir eğitim sistemi içinde temel beceri ve yetkinliklerin kazandırılması,
- Genel ve mesleki eğitimin kalitesini ve etkinliğini artırmak,
- Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) kapsamında açık öğrenme ortamları oluşturmak ve HBÖ'yü teşvik etmek,
- Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki uyumun sağlanması,
- AİPP'lerin yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması,
- Yardım eğitim sistemi ve ALMP'ler ile proje tabanlı inovasyonu ve girişimciliği desteklemek.

Bu tedbirlerden 11'i MEB'in, diğer tedbirlerin sorumluluğu ise şu kurumların sorumluluğundadır: Yükseköğretim Kurulu - 6 tedbir; Mesleki Yeterlilik Kurumu - 3 önlem; İŞKUR - 16 önlem; Maliye Bakanlığı - 1 tedbir; Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı-6 önlemleri; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği - 1 tedbir; Avrupa Birliği ve ÇSGB Mali Yardım Müdürlüğü - 1 tedbir. Bu 45 önlemden 15'i sürekli eylem öğeleri olup, 15'i tamamlanmış olup, 15'i 2016 yılı itibarıyla sonuçlandırılacaktır.

Kurulun raporda (2014-2016) özetlenen bulguları incelendiğinde, önlemlerin %76'sının başarıyla uygulandığı, %15'inde ise yalnızca kısmi ilerleme sağlandığı ve bu önlemlerin %9'unun yerine getirilmediği görülmektedir.

İzleme ve Değerlendirme Kurulu tarafından hazırlanan raporların orijinal Türkçe metinleri Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin talebi üzerine yazılı olarak temin edilebilir.

4 Uygun mesleki rehberlik, eğitim ve rehabilitasyon sağlamak veya teşvik etmek.

### **ASHK tarafından yorumlandığı şekliyle hükümlerin kapsamı**

Mesleki rehberlik, tüm işçiler için sürekli mesleki eğitim garanti edilmelidir. Engelli bireyler (EB'ler) özel rehberlik ve eğitim almalıdır.

### **AVRUPA SOSYAL HAKLAR KOMİTESİ'NİN AYRINTILI BİLGİ TALEPLERİNE CEVAPLAR**

#### **Engellilerin temel eğitim ve mesleki eğitim hakkının etkin bir şekilde güvence altına alındığına dair bilgiler.**

Türkiye, Şart'ın 9, 10/3 ve 15/1 Maddelerini kabul ettiğinden, mesleki rehberlik, çalışanların mesleki eğitimi ve yeniden eğitimi ve EB'ler için mesleki rehberlik ve eğitim ile ilgili önlemler bu hükümler kapsamında ESCR tarafından incelenmektedir.

Komite, mesleki rehberlik (Madde 9) (Sonuçlar 2016) ve EB'ler için mesleki eğitim (Madde 15/1) (Sonuçlar 2016) ile ilgili tedbirlerle ilgili olarak durumun Şart'a uygun olduğunu değerlendirmiştir. Ancak, Komite sürekli mesleki eğitime ilişkin kararını ertelemiştir.

(Madde 10/3) (Sonuçlar 2020). Buna göre, Komite, Madde 1/4'e ilişkin sonucunu ertelemektedir.

Öte yandan, EB'lerin mesleki eğitimle ilgili önlemlere ilişkin olarak Şart'a uygun olmadığı düŐünüldüğünde (Madde 15 1), EB'lerin ana akım olma hakkının belirlenmediği gerekçesiyle eğitim ve mesleki eğitim etkin bir Şekilde garanti edilir. Buna göre Komite (Sonuç 2016), durumun aynı gerekçeyle Madde 1 4 ile uyumlu olmadığı kanaatindedir.

ASHK'nın yukarıdaki sonucunun ışığında, EB'lerin etkin bir Şekilde garanti altına alınmış genel eğitim ve mesleki eğitim hakkı hakkında daha fazla bilgi vermek istemektedir.

Herhangi bir meslek, bilgi ve beceriye sahip olan engellilerin ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun olarak işe alınmalarını veya bağımsız çalışmalarını sağlamak amacıyla mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir.

Türkiye, EB'lere rehberlik, eğitim ve mesleki eğitim sağlamak için gerekli önlemleri almak için yasal çerçeveyi özetlemek istiyor. Türkiye'de eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkesi, engelli politikaları açısından da Anayasa ve ilgili diğer Kanunlar kapsamında düzenlenmektedir.

## **1. YASAL ÇERÇEVE**

### **Türkiye Tarafından Onaylanan Engellilere İlişkin Uluslararası Sözleşmeler**

Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdama İlişkin 159 Sayılı ILO Sözleşmesi (Engelliler) Sözleşmesi (1983), Birleşmiş Milletler (BM) Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (CPRD), BM Engelli Hakları Bildirgesi, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi gibi engelli haklarına ilişkin Türkiye tarafından onaylanmış birçok uluslararası sözleşme bulunmaktadır.

Türkiye son yıllarda engellilerin yaşamlarını iyileştirmek için Medeni ve Siyasi Haklar ve Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdama İlişkin 168 Sayılı ILO Tavsiye Kararı (Engelliler) Tavsiyesi gibi bir dizi düzenleme uygulamaya sokmuŐtur.

Türkiye, 2007 yılında Birleşmiş Milletler EB'lerin Haklarına İlişkin Sözleşme'yi kabul eden ve 2010 yılında engelliler için pozitif ayrımcılık politikaları baŐlatan ilk ülkelerden biridir. Anayasa'nın 90. Maddesine göre, usulüne uygun olarak yürürlüğe konan uluslararası anlaşmalar kanun hkmindedir. Bu anlaşmalar hakkında Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine başvuru yapılamaz.

Görme engellilerin kitap ve diğer basılı materyallere erişimini kolaylaştırmak amacıyla Dünya Fikri Mülkiyet rgt tarafından hazırlanan Kr, Görme Engelli veya Başka Bir Şekilde Engelli Kişilerin Yayınlanmış Eserlere Erişiminin KolaylaŐtırılmasına Dair MarakeŐ Anlaşması Türkiye tarafından kabul edilmiş ve 20 Mart 2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan temel hak ve özgürlükler alanındaki uluslararası sözleşmeler ile aynı konudaki hüküm farklılıklarından dolayı iç hukuktaki uyuŐmazlıklarda, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesine göre milletlerarası sözleşme hükümleri esas alınır. Bu itibarla, Türkiye tarafından onaylanan uluslararası insan hakları ve engelli hakları sözleşmelerinin hükümlerine göre doğrudan Türk mahkemelerine başvuru yapılabilir.

## **Türkiye Anayasası**

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu hükme bağlanmıştır. Bu maddede yapılan bir değişikliğe göre, uygulamada eşitliğin sağlanması için alınması gereken tedbirler, eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir.

## **Engelli Hukuku**

5378 sayılı Türkiye Engelliler Kanunu 6 Şubat 2014 tarihinde EHS'nin öngördüğü yükümlülükler doğrultusunda yeniden yapılandırılmıştır. Her şeyden önce, CRPD'nin ilkeleri Kanuna güçlü bir şekilde yansıtılmıştır. Engelliler, CRPD'nin insan hakları yaklaşımına dayalı olarak yeniden tanımlanmıştır.

Kanunda yapılan bu yeniden tanımlamaya göre, engelliler, çeşitli düzeylerde fiziksel, zihinsel, veya duyuşsal bozuklukları olan ve çevresel koşullarla etkileşim halinde topluma tam ve etkin katılımları diğerleriyle eşit bir temelde engellerle karşılaşan kişileri ifade etmektedir.

Ayrıca, engelliliğe dayalı ayrımcılık, ayrımcılık türleri, makul düzenleme ve erişilebilirlik gibi çeşitli terimler de CRPD'ye uygun olarak tanımlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin, EB'lere ayrımcılıkla mücadele ilkesi kapsamında tam ve eşit haklar sağlamayı kolaylaştıracak önlemleri içeren CRPD'yi imzalayan ilk ülkelerden biri olduğunu belirtmek önemlidir.

26 Mart 2015'teki onay tarihinden bu yana, Sözleşme ve protokol, Türkiye'de EB'lere yönelik politikaların geliştirilmesinde temel alınmıştır. EHS'nin iç hukuktaki içeriği ve statüsü itibarıyla, Türkiye tarafından onaylanması, Türkiye'de EB'lerin haklarının korunması, tanıtılması ve geliştirilmesi için önemli fırsatlar ortaya çıkarmıştır.

Ayrıca, EB'lerin haklarının iyileştirilmesine, ulusal uygulamaların uluslararası kabul görmüş standartlar düzeyine taşınmasına, uygulama süreçlerinin izlenmesinin teşvik edilmesine, Türkiye'de engellilik yasalarının ve politikalarının etkinleştirilmesine ve bu tür uygulamaların uygulanmasındaki olası eksikliklerin giderilmesine atfedilmiştir.

5378 sayılı Engelliler Kanununun 4. Maddesine göre, devletin genel olarak her türlü engellilik istismarına ve tüm EB'lere karşı insan onuru ve haysiyetinin bağışıklığı temelinde sosyal politikalar geliştirmesi, devletin EB'lere karşı ayrımcılık yapmaması, EB'lere yönelik politikaların temel ilkesini oluşturacaktır. Kanun'un 15. Maddesi, EB'lerin eğitim hakkının hiçbir nedenle engellenemeyeceğini ve engelli çocuklara, gençlere ve yetişkinlere özel koşullar ve çeşitleri olarak diğerleriyle eşit koşullarda ve kapsayıcı ortamlarda eğitim verileceğini açıkça vurgulamaktadır.

## **Ceza Kanunu**

Engellilere karşı ayrımcılık yasağı açısından yapılan bir diğer önemli yasal düzenleme ise 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda 2005 yılında yapılan değişikliktir. Bu değişiklikle sakatlık terimi, hakaret sayılacak ayrımcılık koşullarına eklenmiş olarak, eylem ve dolayısıyla engelli ayrımcılığı 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesine göre suç teşkil etmektedir.

## Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

Daha kapsayıcı bir eğitime yönelik gelişmeler 1990'larda hızla artmıştır. Sonuç olarak 1991 yılında Birinci Özel Eğitim Komisyonu toplanmış ve kaynaştırma eğitimi konusunda önemli kararlar alınmıştır. En önemli kararlardan biri de her engelli çocuk için bireysel eğitim planı (BEP) hazırlamaktır. Ayrıca özel eğitime ihtiyaç duyan çocuklara özel eğitim öğretmeni görevlendirilmesine karar verilmiştir (Ulusal Eğitim Kongresi Raporu, 1999).

Eğitim politikası, tüm yurttaşların dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep ayrımı yapmaksızın eğitim görme hakkına sahip olduğu ilkesine dayalıdır ve çağdaş bilim ve eğitim ilkeleri doğrultusunda yürütülür. 1997 yılında çıkarılan 573 sayılı Özel Eğitim Hizmetleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, erken çocukluk döneminden başlayarak okul öncesi eğitimin tüm özel gereksinimli çocuklar için zorunlu olduğuna hükmetmiş ve ilk, orta, yüksek ve yaygın eğitime ilişkin ilkeleri düzenlemiştir. Bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirlenen esaslar şunlardır:

- Özel eğitim, genel halk eğitiminin vazgeçilmez bir dalı olarak kabul edilir;
- Özel eğitime ihtiyacı olan tüm çocuklara, engellerinin ciddiyeti ne olursa olsun özel eğitim hizmetleri sunulmalıdır;
- Erken müdahale özel eğitim sağlanması için çok önemli bir adımdır;
- Özel ihtiyaçları olan çocuklar, benzersiz ihtiyaçları temelinde bireyselleştirilmiş eğitim programları almalıdır;
- Özel ihtiyaçları olan çocuklar, engelli olmayan akranları ile birlikte en az kısıtlayıcı ortamda eğitim görmelidir;
- Özel ihtiyaçları olan çocuklara yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri kesintisiz olarak sunulmalı; ve
- Her düzeyde özel gereksinimli çocuklara yönelik eğitim hizmetleri ilgili kurumlar tarafından planlanmalıdır.

Söz konusu kanun hükmünde kararnameye ek olarak, özel eğitim hizmetlerine ilişkin daha yeni bir yönetmelik Temmuz 2018'de yayımlanmıştır. Bu kapsamlı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, özel eğitim hizmetlerinin amaçları, eğitsel değerlendirme ve eğitimin değerlendirilmesi, tanı prosedürleri, erken çocukluk eğitimi, birden fazla engeli olan çocukların eğitimi, evde ve hastanelerde eğitim, ebeveynlik eğitimi, bireyselleştirilmiş eğitim programları, kaynaştırma ve kaynaştırma uygulamaları vb. gibi özel eğitimle ilgili birçok konuya değinmektedir.

2012 yılında 6287 sayılı İlköğretim Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un yürürlüğe girmesiyle zorunlu ilköğretim süresinin 12 yıla çıkarılması, mevcut özel eğitim okulları ve kurumlarının yapısında ve adlarında reform ihtiyacını doğurmuştur.

Bu kapsamda, *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde* yapılan değişikliklerle, bu hakların kullanımına ilişkin yeni kuralların getirilmesiyle birlikte, özel eğitim ihtiyacı olan kişilerin mevcut eğitim hakları korunmuştur. Bu yönetmeliğe göre özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin eğitsel ölçme ve değerlendirmeleri, bireyin özelliklerine uygun ölçme araçları ile yapılmaktadır. Özel eğitime ihtiyacı olan öğrencilerin yükseköğretim kurumlarına transferinde rehberlik edilmesi,



destekleyici eğitim türünün belirlenmesi, Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı (BEP) hazırlanması bu yönetmelikle düzenlenen konular arasındadır.

Eğitim sürecinde veya bu tür öğrencilerin eğitim kurumlarına yerleştirilmesi sırasında gerektiğinde veli ve bireylerin görüşleri alınır (Madde 8). Bu öğrencilerin yönlendirilmesine, yerleştirilmesine veya izlenmesine ilişkin tüm prosedürler, okulların rehberlik hizmetleri ve danışmanlık ve araştırma merkezleri tarafından gerçekleştirilir (Madde 11, 12, 13, 22). Özel eğitim ihtiyacı olan kişilere yönelik rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri *Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'ne* göre yürütülür . Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri MEB ve İŞKUR tarafından verilmektedir.

MEB bu hizmetleri il veya ilçelerdeki Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin özel eğitim değerlendirme komisyonları veya halk eğitim kurumları bünyesinde kurulan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Servisleri aracılığıyla sağlamaktadır. MEB, kapsayıcı ortamlardaki örgün veya yaygın eğitim kurumlarında, özel mesleki eğitim okullarında ve çıraklık eğitim merkezlerinde veya halk eğitim merkezlerinde EB'lere mesleki eğitim programları sunmaktadır.

Ayrıca İŞKUR, EB'ler için mesleki eğitim kursları da düzenlemektedir. 1986 yılında çıkarılan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, özel gereksinimli kişilere yönelik oryantasyon kursları veya özel meslek kursları düzenleme zorunluluğu getirmiştir (Madde 39). 2002 ve 2008 yıllarında *Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'nin* yeniden düzenlenmesi ve değiştirilmesi sonucunda, engelli öğrencilere yönelik mesleki eğitim ortamlarında gerekli fiziki düzenlemelerin yapılması ve fiziki engellerin mümkün olduğunca ortadan kaldırılması öngörülmüştür.

573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile eğitim programlarının amaçlarını, bireysel ve grup eğitim olanaklarını gerçekleştirmek için özel eğitime ihtiyaç duyan bireylere eğitimin her kademesinde ve türünde özel eğitim desteği verilecektir. bu amacın gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır.

Özel eğitim ihtiyacı olan kişiler, engelli olmayan yaşlılarıyla birlikte kaynaştırma sınıflarında, özel eğitim sınıflarında, farklı engel türlerine yönelik özel eğitim okullarında veya gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan özel özel eğitim okullarında veya özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında eğitim görürler. Erken çocukluk dönemini de kapsayan bu eğitim hizmetleri okul öncesi, ilk ve orta öğretim kademelerinde ve yaygın eğitimde verilmektedir. Sağlık kurulu raporu ile engeli en az %20 olduğu belgelenen ve özel eğitim değerlendirme kurulları tarafından yapılan değerlendirmede özel eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerine hak kazanan özel eğitim ihtiyacı olan kişilerin eğitim giderleri her yıl belirlenecek belirli bir oranda MEB bütçesinden karşılanır (3797 Sayılı Kanun, Ek Madde 3).

### **Milli Eğitim Temel Kanunu**

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, eğitim kurumlarının ayırım gözetmeksizin herkese açık olması ilkesinin altını çizmektedir. Bu kanun hükümlerine göre tüm Türk vatandaşları ilköğretim hakkına sahiptir. Kadın erkek de dahil olmak üzere herkese eşit fırsatlar ve şanslar sağlanmaktadır. Bu Kanununun 8. maddesi ayrıca özel eğitim ihtiyacı olan kişilere fırsat eşitliğinin sağlanması için alınması gereken özel tedbirleri de düzenlemektedir.

## **İlköğretim ve Eğitim Kanunu**

Engelli çocuklara yönelik eğitim ortamları da çağdaş yaklaşımlar doğrultusunda düzenlenmiştir. Ayrıca 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'na göre tüm veliler veya vasiler, çocuklarının zorunlu eğitim kurumlarına düzenli olarak devam etmelerini sağlamakla yükümlüdür (Madde 52). Tüm çocuklara eşit eğitim fırsatı sağlamakla yükümlü olan MEB, aynı zamanda tüm engelli çocukların eğitim haklarını kullanmalarını sağlar.

## **İş Kanunu**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve cinsiyet veya benzeri nedenlere dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Türkiye Engelliler Kanunu ayrıca eğitim (Madde 15) ve istihdam (Madde 16) ile ilgili hükümlerinde engelli ayrımcılığı yasağının altını çizmektedir.

## **Sosyal Hizmetler Kanunu**

Ayrıca, 2011 yılında 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda yapılan bir değişiklik, fırsat eşitliğinin okul öncesi ve okul yaşları ve yetişkinler de dahil olmak üzere her yaştaki EB'lere sağlanan eğitim/öğretim hizmetlerinin temel ilkelerinden biri olarak alınmasına hükmetmiştir. . Öte yandan velilere, çocuklarının her kademesinde eğitim görme imkânı tanınmıştır (573 Sayılı KHK - Madde 4; 5378 Sayılı Engelliler Kanunu - Madde 16).

## **2. YASAL ÇERÇEVEYİ UYGULAMAK İÇİN ALINAN ÖNLEMLER**

### **Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ile Rehabilitasyon Merkezleri**

MEB'e bağlı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Türkiye'de özel eğitimden sorumlu ana birimdir. Türkiye genelinde EB'lerin teşhisi ve yerleştirilmesinden sorumlu 228 bölgesel Rehberlik ve Araştırma Merkezini denetler.

Bu merkezler Türkiye'nin tüm il ve büyük ilçelerinde bulunmakta olup, nitelikli öğretmen ve uzmanları bünyesinde barındırmaktadır. Özel eğitim uygulamalarının en yaygın yolu %70 ile ÖGG'li öğrencilerin normal okullarda yer almasıdır. Bu öğrenciler teşhis konulan ve resmi teşhis beyanları olan öğrencilerdir. Normal okullardaki özel ihtiyaç sahibi çocuklar, bireysel ihtiyaçlarına göre tam gün ve yarım gün öğrenci olarak dahil edilir.

Yarım gün öğrenci olarak dahil olanlar özel rehabilitasyon merkezlerinde eğitim desteği alırlar. Rehabilitasyon merkezleri, normal okullardaki özel ihtiyaç sahibi çocuklar için eğitim desteği ile ücretlendirilir. Hepsi özel olarak finanse edilen kuruluşlardır. Ancak bu merkezlere giden çocuklar aldıkları hizmetler için herhangi bir ücret ödememektedir. Türk hükümeti, rehabilitasyon merkezlerindeki özel seanslar için çocuk başına aylık 862 TL (Türk Lirası), grup seansları için ise 241 TL (Türk Lirası) tahsis edilmektedir. Türkiye'nin hemen her şehrinde çok sayıda özel rehabilitasyon merkezi bulunmaktadır.

Bu merkezlerde eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri özel eğitim öğretmenleri, okul öncesi öğretmenleri, özel eğitim sertifikalı genel eğitim öğretmenleri, hemşireler, fizyoterapistler ve konuşma terapistleri vb. tarafından verilmektedir.

11. Ulusal Kalkınma Planı'nda özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim hizmetlerinden yararlanabilmeleri için maddi ve manevi imkanlar güçlendirilecektir. Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin tespiti için il bazında anketler yapılacak ve ihtiyaç haritaları oluşturulacaktır.

Özel eğitim hizmetinin yaygınlaştırılması için mobil platformlar kurulacaktır. EB'lerin özel eğitim ihtiyaçları bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmaktadır ve kapsayıcı eğitim öğretmenleri için kapasite geliştirme programları bulunmaktadır. Okullarda kullanılan müfredata göre evde eğitim de mevcuttur.

Engellerin erken tespiti için öğretmenler ve aileler kritik öneme sahiptir. Bu nedenle Hükümet, konuyla ilgili farkındalıklarını artırmak için bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri geliştirmiştir. Engelli çocuklar da dahil olmak üzere kırsal kesimdeki çocuklara en yakın okula ücretsiz ulaşım sağlanmaktadır.

Engelli çocuklar için beyanname hazırlama sürecinde şu adımlar izlenir; ilk olarak ebeveynler, çocuklarının engellerini gösteren raporları almak için bir hastaneye giderler. Ardından raporlarla birlikte en yakın Rehberlik ve Araştırma Merkezine başvururlar.

Daha sonra çocuklar özel eğitim uzmanları tarafından bazı testlerle incelenir ve bir veya iki hafta içinde çocukların bireysel ihtiyaçlarını gösteren ifadeler hazırlanır. Bu sürecin sonunda çocuklar engelleri ile ilgili normal okullara veya özel okullara gönderilmektedir.

Normal okullara gönderilen çocuklar, okullardaki rehberlik ve rehberlik öğretmenleri ile koordineli olarak bölgesel Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde rehberlik uzmanları tarafından yakından ve düzenli olarak takip edilmektedir.

Özel eğitimin sürekli geliştirilmesinde en önemli konulardan biri profesyonellerin yetiştirilmesidir. Türkiye'deki üniversitelerde özel eğitim alanında kırk lisans programı bulunmaktadır. Bölgesel Rehberlik ve Araştırma Merkezleri, özel eğitim alanında genel eğitim öğretmenleri yetiştirmenin yanı sıra, sınıflarında özel gereksinimli öğrencileri olacak tüm ilkokul öğretmenlerine birer haftalık kurslar vermektedir.

### **Özel Eğitim Öğretmen Adaylarına Yönelik Lisans Programları**

2016 yılına kadar Türkiye'deki üniversitelerde özel eğitim öğretmen adaylarına yönelik dört lisans programı vardı. Bunlar İşitme Engelliler Öğretmenliği, Zihinsel Engelliler Öğretmenliği, Görme Engelliler Öğretmenliği ve Üstün Zekalı ve Yetenekliler Öğretmen Eğitimi idi.

Türkiye Yükseköğretim Kurulu, 2016-2017 eğitim-öğretim yılından itibaren özel eğitime ihtiyaç duyan çocuklara yönelik dört programın tamamını Özel Eğitim Öğretmen Yetiştirme Programı adı altında tek bir anabilim dalı altında birleştirme kararı aldı.

### **Engelliler için Hayat Boyu Öğrenme Programları**

MEB'e bağlı Özel Eğitim Kurumları Genel Müdürlüğü ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, yaşları zorunlu eğitim için uygun olmayan EB'ler için ortak faaliyetler yürütmektedir. Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin talep ettiği kurslar, Yetişkin Eğitim Merkezleri bünyesinde açılmaktadır.

Ayrıca okuma yazma bilmeyen görme ve işitme engelli, yaşları zorunlu eğitim çağını aşan yetişkinler için her yıl Temmuz ve Ağustos aylarında okuma yazma kursları açılmaktadır.

### **MEB'in EB'lere Yönelik Hizmetleri, Önlemleri ve Faaliyetleri**

MEB'in özel eğitim kurumlarına ücretsiz ulaşım, öğle yemekleri, eğitim materyalleri ve ders kitaplarının erişilebilir formatta ücretsiz sağlanması gibi özel eğitim ihtiyacı olan kişilere yönelik destekleyici uygulamaları bulunmaktadır. MEB ayrıca kapsayıcı eğitim uygulamalarında yaşanan sorunlara çözüm bulmak amacıyla çeşitli yayınlar hazırlamaktadır.

Örneğin "Okullarımızda Kaynaştırma Eğitimi Neden, Ne için ve Nasıl" başlıklı yönetici, öğretmen ve ailelere yönelik bir rehber kitap ve "Okul Öncesi Özel Eğitim Rehberi" başlıklı okul öncesi eğitim öğretmenleri için bir kitap hazırlanarak MEB resmi internet sitesinde yayımlanmıştır.

MEB, mevcut tüm okulların zemin katlarında bedensel engelli öğrencilere yönelik eğitim ortamlarının planlanması için mümkün olduğunca önlem alınması gerektiğini taşra teşkilatlarına bildirmektedir. Ortaöğretim veya yükseköğretim sınavlarının erişilebilirliğini sağlamaya yönelik tedbirler kişisel ihtiyaçlar temelinde alınır.

Bu kapsamda kaynaştırma sınıflarına devam eden özel eğitime muhtaç kişiler ile özel eğitim okullarında/kurumlarında ilköğretim, genel eğitim veya mesleki/teknik eğitim programlarına devam eden özel eğitime ihtiyaç duyan kişiler, talep üzerine illerde yapılan merkezi sınavlara veya diğer sınavlara girebilirler.

Sınavlarda engelli öğrenciler için kişiye sınıf ayrılması (engelli tipine göre gerekiyorsa), ek süre verilmesi, soruların okunması veya cevapların kodlanması için yardımcıların atanması ve bazı soruların yerine yenisi ile değiştirilmesi gibi özel önlemler bulunmaktadır. eşdeğer.

Rehber kitabın işaret dili tercümesi de işitme engelli adayların kullanımı için video formatında kayıt altına alınmıştır. Ayrıca sınav kitapçıklarının sesli formatı ile kod sayfaları veya okuyucu ve kod sayfası isteğe bağlı olarak görme engellilere verilir veya ek süre verilir.

*Yönetmelik* çerçevesinde açılan 53 hastane dersliğinde Özel Eğitim Hizmetleri konusunda ve MEB ile SB veya üniversiteler arasında imzalanan protokoller doğrultusunda kamu veya özel sağlık kuruluşlarında yatarak tedavi gören ve/veya kronik hastalığı bulunan özel eğitime ihtiyacı olan kişilerin okul öncesi, ilk, orta ve lise eğitimi verilmektedir.

*Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nin* yayımlanmasından sonra son on yılda MEB kapsayıcı eğitimin önemini vurgulamış ve kaynaştırma uygulamalarına ağırlık verilmiştir.

Aynı zamanda diğer engelli çocuklar gibi eğitim görme hakkı olan her engelli çocuğu eğitmek için özel okulların sayısı hızla artmaktadır.

Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde sunulan hizmetler ile özel öğrenme ihtiyacı olan bireylerin mesleki ve mesleki eğitimlerinin kalitesinin artırılmasına yönelik çalışmaların yanı sıra altyapı ve kapasite geliştirme çalışmaları da devam etmektedir. Yaygın eğitim kapsamında MEB, İŞKUR ve belediyelerin ilgili birimleri ile işbirliği içinde, Hayat Boyu Genel Müdürlüğü'ne bağlı Halk Eğitim Merkezlerinde engelli ve yaşlı bakım hizmetleri konusunda sertifikalı eğitim programları sunmaktadır.

Örgün eğitimle ilgili olarak, Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı 31 ildeki Anadolu Meslek Liselerinde 4 yıllık Hasta ve Yaşlı Bakımı Programları açılmıştır.

### **Engellilere Yönelik Yerel Yönetim Organlarının ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Hizmetleri ve Faaliyetleri**

Yerel Yönetim Organları ve Sivil Toplum Kuruluşları, çok çeşitli hizmetler sunmalarını sağlayan insanlarla son derece bağlantılıdır. Belediyeler, EB'lerin topluma sosyal ve ekonomik uyumunu sağlamak için sürekli olarak politikalar yapmakta ve önlemler almaktadır. Türkiye'deki çoğu belediye EB'ler için mesleki eğitim ve kurslar sağlayarak onların topluma entegre olmalarına ve iş bulmalarına yardımcı olmaktadır.

Belediyeler bu hizmetleri sunarken devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmakta olup engelliler profesyoneller tarafından değerlendirilip kendileri için en uygun eğitime yönlendirilmektedir.

İşaret dili, sanat, ahşap boyama, yabancı dil eğitimi, ebru, takı tasarımı, halk oyunları, müzik, ev ekonomisi, seramik tasarımı, tipografi, ağaç işleri, sera çiçekleri, mum yapımı, bilgisayar eğitimi, iğne işi, drama eğitimi, okuryazarlık eğitim ve marangozluk belediyeler tarafından verilen mesleki eğitim kurslarına sadece birkaç örnektir.

### **EB'ler için Sivil Toplum Kuruluşlarının Faaliyetleri**

Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği, EB'ler için İngilizce, kumaş boyama, gümüş işleri, ahşap boyama ve iğne işi kursları vermektedir.

Altı Nokta Körler Derneği görme engellilere uygun meslekler hakkında bir araştırma yapmakta ve iletişim görevlileri, danışmanlar, matbaa işletmeleri önermektedir.

Engelli çocuklara özel eğitim verilmektedir. Eğitime kısmi katılım ile engelli çocuklar kendi yaşlarındaki öğrencilerle çalışabilirler. Türk Dil Kurumu, işitme engellilere eğitim ve iletişim sağlamak amacıyla Türk İşaret Dili Sistemini oluşturmuştur. MEB ve Kültür ve Turizm Bakanlığı, EB'lerin eğitim ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak için sesli, Braille kitaplar ve elektronik olarak mevcut materyaller ve altyazılı filmler hazırlama sürecini yürütmektedir.

### **Üniversitelerde EB'lere Sağlanan Hizmetler**

5378 sayılı Engelliler Yasası, eğitim materyalleri sağlama, özel eğitim materyalleri hazırlama, eğitim, barınma veya çalışma için uygun ortamları planlama ve sağlama görevleri ile Yüksek Öğretim Kurulu bünyesindeki üniversitelerde EB'ler için Danışmanlık ve Koordinasyon Merkezlerinin kurulmasını şart koşmaktadır. EB'ler (Madde 15).

Kamu yurtlarında ve devlet burslarında engelli üniversite öğrencilerine öncelik verilmektedir. Ancak, karşılıksız burslar akademik başarı koşuluna tabi olduğundan, engelli öğrencilerin burslarına devam edebilmeleri için de bu koşulu sağlanması gerekmektedir. Bu, aralarında başarı için motivasyon sağlar ve ayrıca herhangi bir kötüye kullanımı önlemektedir. Ayrıca, üniversite öğrencileri için yeni inşa edilen yurtların erişilebilirlik kriterlerini karşılaması gerekmektedir. Eski binalar ise ek erişilebilirlik düzenlemeleri yapmak zorundadır.

Yükseköğretim Kurulu'nun 08/02/2018 tarihli Yükseköğretim Genel Kurulu toplantısında, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavında engellilere özel kontenjanların (%10 kontenjan)

ayrıldığı, özel yetenek sınavlarında ise sadece lisansüstü öğrenci kabul eden programlarda geçerli olduğu kabul edilmiştir.

Engellilerin eğitim hakkı hiçbir nedenle engellenemez. Engelli çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel koşullar ve farklılıklar dikkate alınarak, engelli olmayanlarla eşit ve kapsayıcı ortamlarda eğitim olanakları sağlanmaktadır.

Türkiye'deki engellilere uygun eğitim, araştırma ve barınma ortamlarının hazırlanması, araç-gereç temini, özel ders materyallerinin hazırlanması, eğitim, araştırma ve barınma ortamlarının hazırlanması konularında Yükseköğretim Kurulu bünyesinde çalışmalar yapmak üzere engelli üniversite öğrencilerinin eğitim hayatlarını kolaylaştırmak amacıyla Engelli Danışma ve Koordinasyon Merkezi kurulmuştur.

Engelliler Danışma ve Koordinasyon Merkezi'nin çalışma usul ve esasları, Sağlık Bakanlığı, MEB, Yükseköğretim Kurulu ve dönemin Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın ortaklaşa hazırladığı yönetmelikle düzenlenir. Türk işaret dili, işitme engellilerin eğitim ve iletişimini sağlamak amacıyla Türk Dil Kurumu tarafından oluşturulmuştur.

Bu sistemin oluşturulması ve uygulanmasına yönelik çalışmaların usul ve esasları, Türkçe koordinatörlüğünde MEB, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından ortaklaşa çıkarılacak Yönetmelikle belirlenir.

Engellilerin her türlü eğitim ve kültür ihtiyaçlarını karşılayacak kabartma, sesli ve elektronik kitap, altyazılı film ve benzeri materyallerin üretilmesini sağlamak için gerekli işlemler MEB ile Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından ortaklaşa yürütülür.

### **3. İSTATİSTİKLER VE DİĞER İLGİLİ BİLGİLER**

#### **Türkiye'de İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri**

Haziran 2021 itibarıyla ülke genelinde İŞKUR bünyesinde yaklaşık 4.800 iş ve meslek danışmanı görev yapmaktadır. İş ve Meslek Danışmanlarının görevlerinden biri de iş arayanlara ve iş bulma sürecinde olan kişilere yüz yüze hizmet vermektir.

Bu bağlamda iş arayan engellilerin bu hizmeti almaları işgücü piyasasına entegrasyonları açısından son derece önemlidir. İş ve Meslek Danışmanları tarafından yıllara göre engellilere yönelik bireysel görüşme hizmetlerinin sayısı, pandemi koşulları nedeniyle 2020 yılında düşüş göstermekle birlikte aşağıdaki gibidir:

**Tablo 6. Görüşülen EB'lerin Sayısı**

<b>Yıllar</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Toplam</b>
<b>2020</b>	177.298	33.874	211.172
<b>2019</b>	300.296	63.082	363.378
<b>2018</b>	257.682	56.203	313.885

## **Engelliler için İş Koçluğu**

Kapasiteyi geliştirmek ve engelliler için sağlanan istihdam hizmetlerini standart hale getirmek için, EB'lerin güvence altına alınması için modern ve uygun maliyetli bir yöntem olarak kabul edilen Destekli İstihdam Modeli (EB'ler için İş Koçluğu Projesi) çalışmaları 2018 yılında başlamıştır.

Projenin temel amaçları, EB'ler için Bireysel Eylem Planları hazırlamak, işverenlerle gerekli teması kurmak, engelli kişiyi bilgi, beceri ve yeterliliklerine göre ve onların ihtiyaçları doğrultusunda uygun işe/mesleğe yönlendirmek ve ardından işe uyum desteği sağlamaktır. Bu sayede toplumsal üretim sürecine dahil olarak yaşamlarını sürdürmelerine destek olmak, istihdama geçişlerini kolaylaştırmak ve toplumsal bütünleşmeyi sağlayarak topluma katma değer yaratmalarına yardımcı olmak amaçlanmaktadır.

- İş arama becerileri ve mülakat teknikleri konusunda eğitimler,
- Mesleki yönlendirme,
- Aktif işgücü programlarına yönlendirme,
- İş ilanları hakkında bilgi,
- Kamu ve özel sektörde işe yerleştirme hizmetleri.

EB'ler için İş Koçluğu modeli, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin bir parçası olarak İşKUR'un 51 İl Müdürlüğü'nün 73 biriminde uygulanmaktadır. Engellilerin sürdürülebilir istihdamına katkı sağlamak amacıyla uygulamanın 81 ilde yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalar devam etmektedir.

Bu hizmetlere ek olarak, engellilerin ihtiyaç ve beklentilerinin daha doğru belirlenmesi, işgücü piyasasına geçişlerinin desteklenmesi ve istihdamda kalmalarının sağlanması için izleme mekanizmalarının oluşturulmasına yönelik çalışmalar devam etmektedir.

2021 yılının ilk altı ayında, devam eden pandemi koşulları nedeniyle Engelli İş Koçluğu Modeli çalışmaları online olarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Türkiye genelinde EB'ler için İş Koçu olarak çalışan 154 İş ve Meslek Danışmanına çevrimiçi işaret dili eğitimi verilmiştir.

## **MEB Tarafından Sunulan Hizmetler**

Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin erken teşhis ile ihtiyaçları, nitelikleri, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda en az kısıtlı ortamlarda eğitim ve öğretim hizmeti vermek, bireylere bağımsız yaşam becerileri kazandırarak sosyal katılımlarını artırmak amacıyla MEB bünyesinde kurulmuştur.

Genel Müdürlük, EB'lerin sosyal, duygusal, akademik ve kariyer gelişimini desteklemek için eğitim kurumlarında ve rehberlik ve araştırma merkezlerinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin etkinliğini sağlar.

Türkiye'de uygulanan çeşitli özel eğitim programları aşağıda sıralanmıştır:

- Erken Çocukluk Özel Eğitim Müfredatı
- Okul Öncesi Özel Eğitim Müfredatı

- Özel Eğitim Uygulama Okulu I. Düzey Müfredatı
- Özel Eğitim Uygulama Okulu II. Seviye Müfredatı
- Özel Eğitim Uygulama Okulu III. Seviye Müfredatı
- Görme Engelliler İçin Beden Eğitimi Spor ve Bağımsız Hareket Dersi Müfredatı
- Özel Eğitim Meslek Yüksekokulu Akademik Programı (Hafif Zihinsel Engelliler İçin)
- Özel Eğitim Meslek Yüksekokulu Akademik Programları (Yeni) (Hafif Zihinsel Engelliler İçin)
- Özel Eğitim Meslek Yüksekokulu Akademik Programları (Yeni) (Görme Engelliler İçin)
- Hafif Görme Engelliler İçin Sosyal Uyum Becerileri Ders Programı
- Destek Eğitim Programları
- İşaret Dili Kurs Programı
- İşaret Dili Eğitmeni ve Tercüman Yetiştirme Kursu Programı
- İşitme Engelliler İlköğretim Okulu (1. 2. ve 3. Sınıflar) Müfredatı Türk İşaret Dili Kursu

Araştırma Geliştirme Eğitim ve Uygulama Merkezleri, Özel Eğitim Meslek Lisesi (İşitme Engelliler), Özel Eğitim Meslek Lisesi (Ortopedik Engelliler) Döküm verileri, Özel Eğitim Meslek Yüksekokulu (Görme Engelliler-III. Düzey) verileri MEB'e bağlı Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kapsamında faaliyet gösteren ve engelli öğrencilerin hizmet aldığı Özel Eğitim Uygulama Okulu (III. Düzey), Özel Eğitim Meslek Yüksekokulu (Zihinsel Engelliler-III. Düzey) aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 7.** Engelli Öğrencilerin Eğitimine İlişkin İstatistikler

Akademik yıl	Okul Sayısı	Öğrenci sayısı	Öğretmen Sayısı	Derslik Sayısı
2017-2018	428	11.809	3.428	1.508
2018-2019	444	25.951	6.876	3.315
2019-2020	477	25.907	7.389	3.488
2020-2021	493	26.664	7.812	3.805

**Kaynak:** MEB

**Tablo 8.** Özürlü Özel Öğretim Kurumlarının Yıllara Göre Dağılımı

Eğitim Yılı	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı
2020-2021	1.517	16.671
2019-2020	1.417	15.321
2018-2019	1.489	14.043
2017-2018	1.395	12.846



2016-2017	1.362	12.009
2015-2016	1.268	11.595

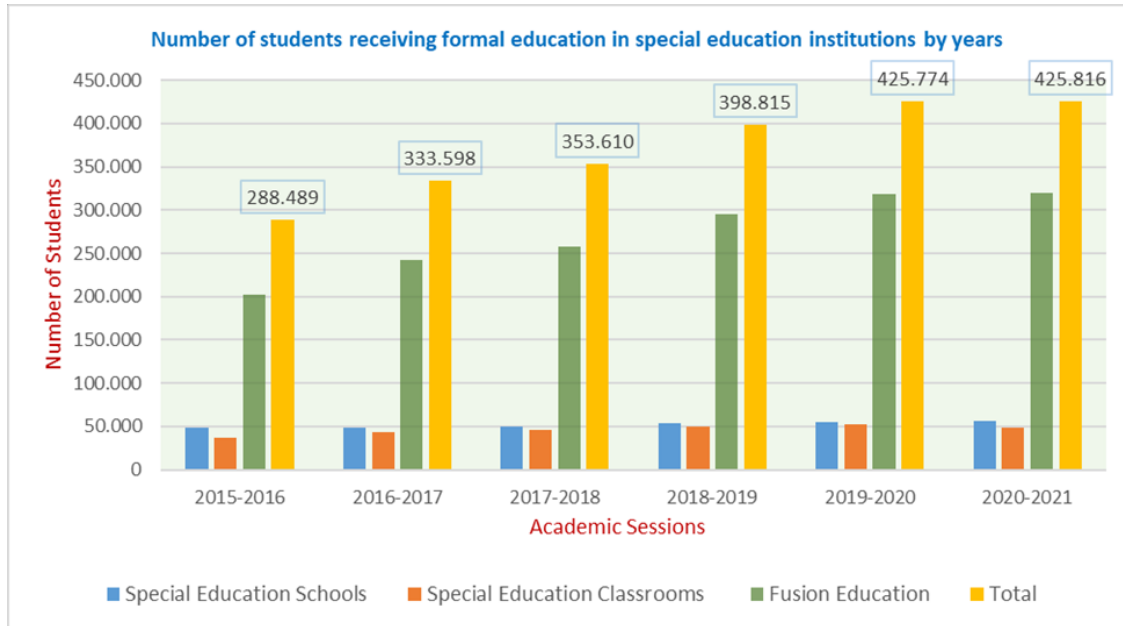
**Kaynak:** MEB

**Tablo 9.** Özel eğitim kurumlarında örgün eğitim alan öğrencilerin yıllara göre dağılımı

Eğitim Yılları	Özel Eğitim Okulları	Özel Eğitim sınıfları	Karma Eğitim	Toplam
2020-2021	56.741	49.194	319.881	425.816
2019-2020	55.588	51.886	318.300	425.774
2018-2019	53.814	49.304	295.697	398.815
2017-2018	50.025	45.815	257.770	353.610
2016-2017	48.212	42.900	242.486	333.598
2015-2016	49.206	36.742	202.541	288.489

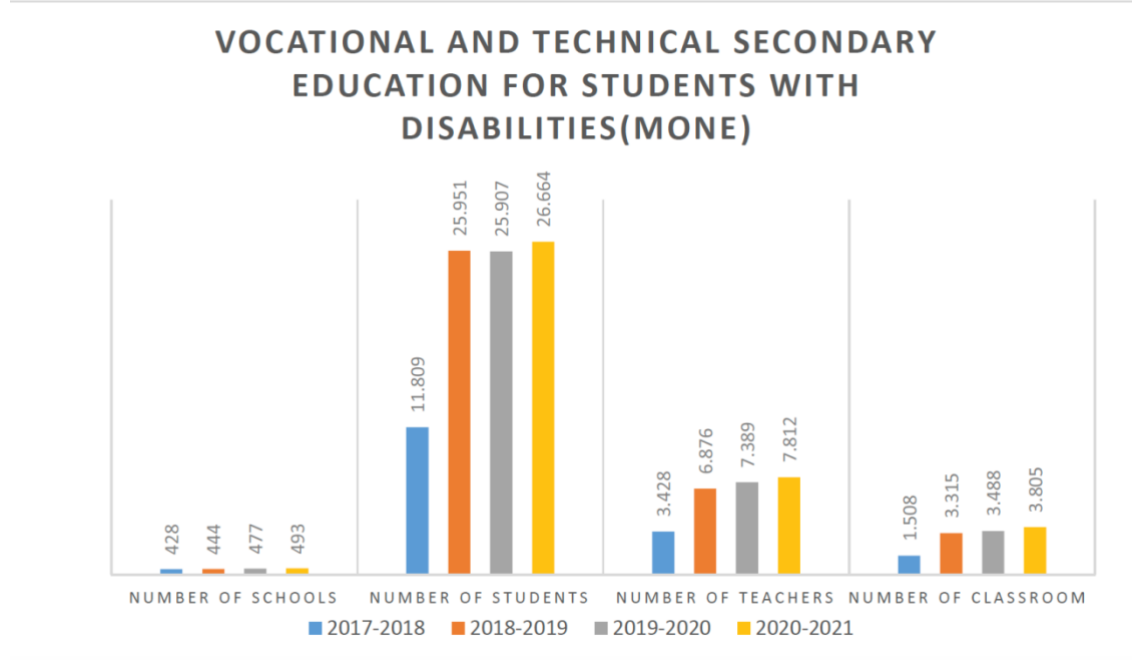
**Kaynak:** MEB

**Şekil 1.** 2020-2021 eğitim öğretim yılında özel öğretim kurumlarında örgün eğitim alan öğrencilerin dağılımı



**Kaynak:** MEB

**Şekil 2.** Engelli Öğrencilere Yönelik Mesleki ve Teknik Ortaöğretim (MEB)



**Tablo 10.** EB'ler için MEB Projeleri

PROJE ADI	UYGULAMA SÜRESİ	BÜTÇE	AMAÇLAR
<b>Doğudan Batıya Engelsiz Yaşam Projesi-TANAP</b>	Ağustos 2018 - Mayıs 2019	5.490.150 TL	TANAP hattında 8 ilde yaşayan serebral palsili bireylerin eğitime ve sosyal hayata katılımı için fiziksel iyileştirmeler yapmak amacıyla hayata geçirildi.
<b>3DP Öğretmen Projesi</b>	Ekim 2019 - Eylül 2021	239.663,00 Avro	Öğrencilerin analitik becerilerini, uzamsal farkındalıklarını ve matematiksel becerilerini geliştirmek için uluslararası düzeyde öğretmenlerin 3D yazıcı modelleme sistemleri konusunda mesleki yeterliliklerini geliştirmek.

<b>Bütünleştirici Eğitimin Güçlendirilmesi Projesi (BEGEP)</b>	Ağustos 2019 - Temmuz 2022	5.689.475 Avro	Kaynaştırma/bütünleştirme uygulamalarında yer alan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin ve diğer aktörlerin gelişimini destekleyerek yenilikçi, sürdürülebilir ve bütünleştirici bir eğitim sistemine katkıda bulunmak.
<b>Psikososyal Destek Programları Yenileme Projesi</b>	Kasım 2017 Ekim 2019	4.195.890 TL	MEB ve UNICEF işbirliği ile hazırlanan ve halen uygulanmaya devam eden psikososyal destek programları projesinin amacı, söz konusu destek programlarının yenilenmesini ve yaygınlaştırılmasını sağlamaktır.
<b>Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin Kapsayıcı Eğitim Hizmetleri Sunma Kapasitesinin Güçlendirilmesi (RAMKEG)"</b>	Nisan 2019 - Aralık 2019	4.619.410 TL	MEB bünyesinde faaliyet gösteren rehberlik ve araştırma merkezlerinde yabancı uyruklu öğrenciler de dahil olmak üzere tüm dezavantajlı öğrencilere sunulan eğitim hizmetlerinin iyileştirilmesi ve RAM personelinin kapasitesinin artırılması amaçlanmaktadır.
<b>Engelli Bireylerin İstihdamında Öğretmen Yetkinliklerini Geliştirme Projesi</b>	Temmuz 2017- Aralık 2018	26.424 Avro	Projenin amacı, hafif düzeyde zihinsel engelli bireylerin mesleki yeterliliklerini artırarak istihdamını desteklemektir.

**Kaynak:** MEB

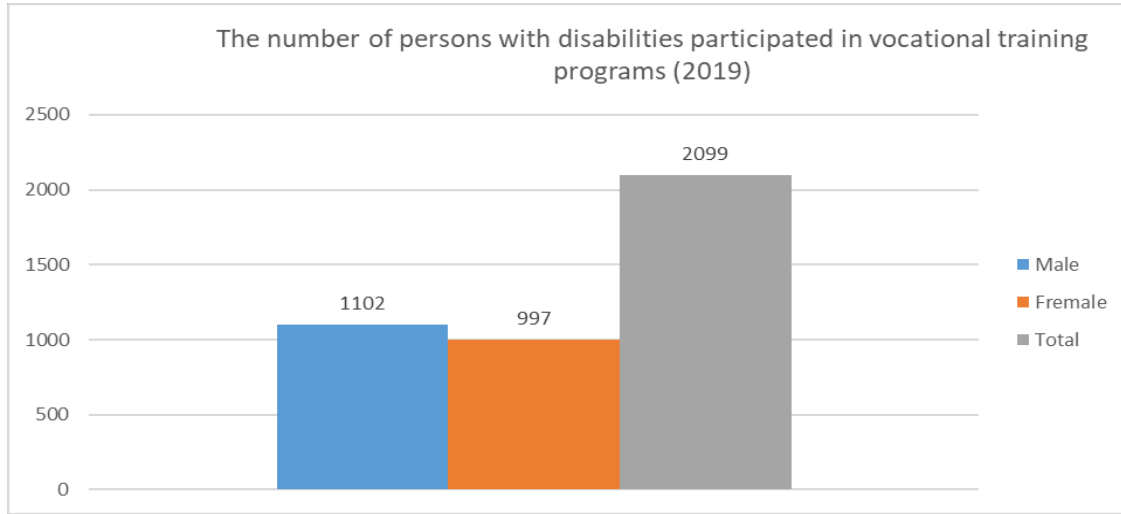
**Tablo 11.** İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarından ve İşbaşı Eğitiminden Yararlanan Engelliler

## Yıllara ve Cinsiyete Göre Programlar

yıllar	Mesleki Eğitim Kursları			İşbaşı Eğitim Programları		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2016	1.468	1.090	2.558	738	194	932
2017	1.389	1.079	2.468	900	302	1.202
2018	1.091	824	1.915	1.962	617	2.579
2019	1.102	997	2.099	3.137	956	4.093
2020	592	465	1.057	3.089	830	3.919
<b>Toplam</b>	<b>5.642</b>	<b>4.455</b>	<b>10.097</b>	<b>9.826</b>	<b>2.899</b>	<b>12.725</b>

*Kaynak: İŞKUR*

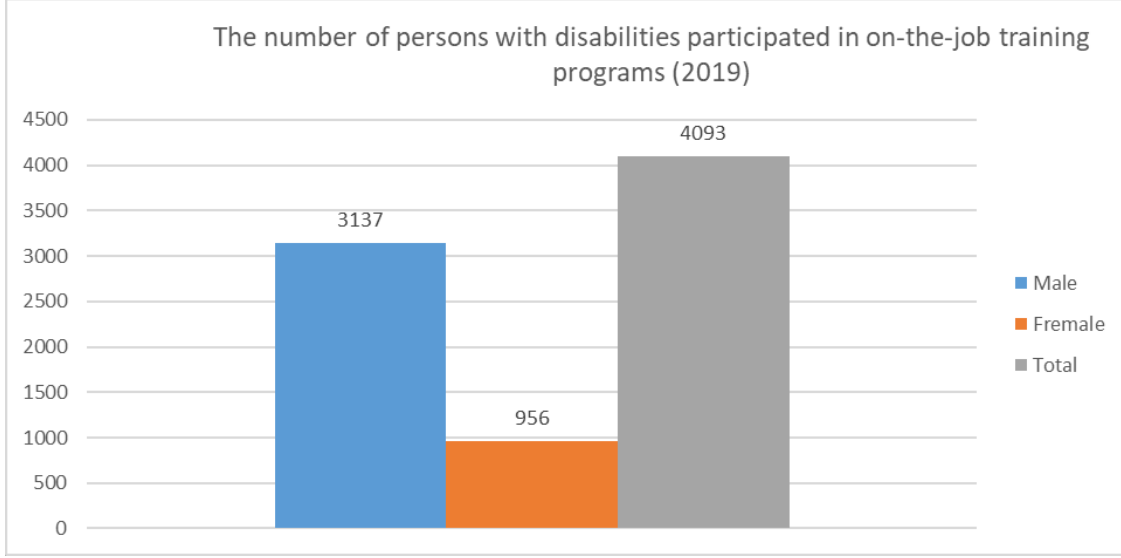
**Şekil 3.** 2019'da Mesleki Eğitim Programlarına katılan EB'lerin sayısı



*Kaynak: İŞKUR*

2019 yılında mesleki eğitim programlarından yararlanan EB'lerin toplam sayısı 2.099'dur.

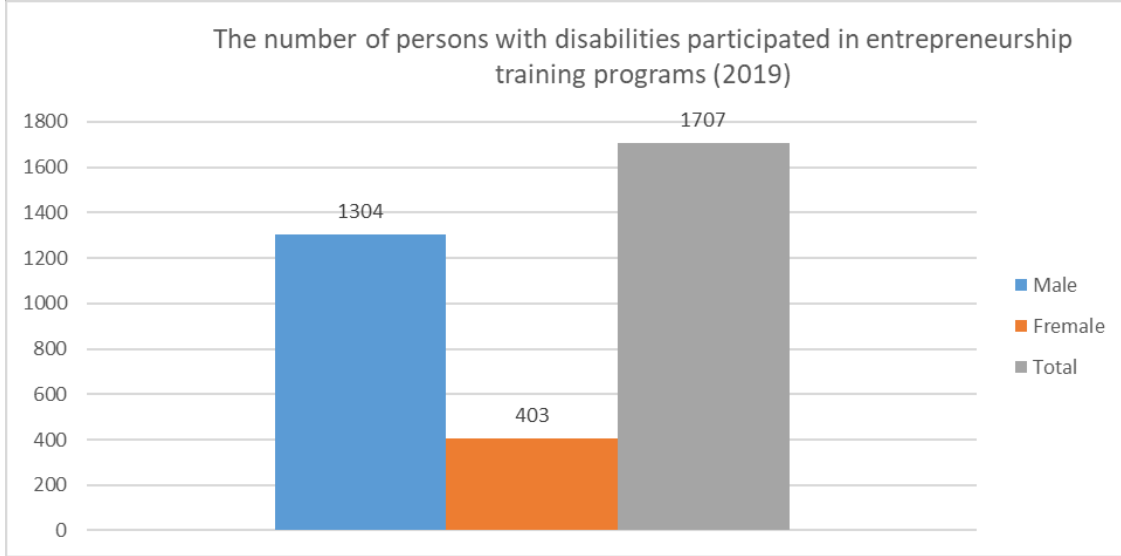
**Şekil 4.** 2019'da İş Başında Eğitim Programlarına katılan EB'lerin sayısı



**Kaynak: İŞKUR**

2019 yılında iş başında eğitim programlarından yararlanan toplam EB sayısı 4.093 olup, bunların 956'sı kadındır.

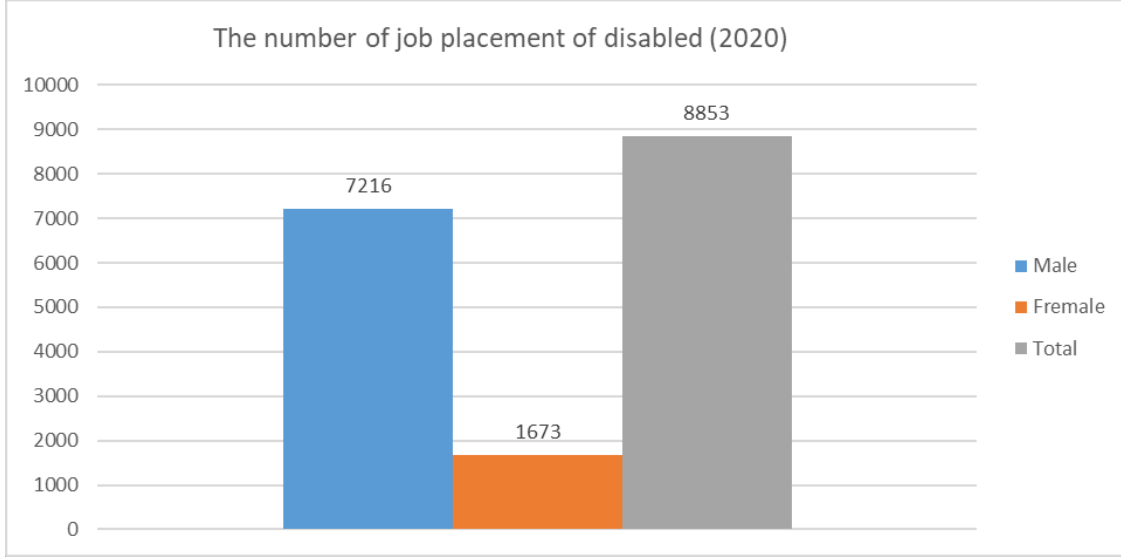
**Şekil 5. 2019'da Girişimcilik Programlarına katılan EB'lerin sayısı**



**Kaynak: İŞKUR**

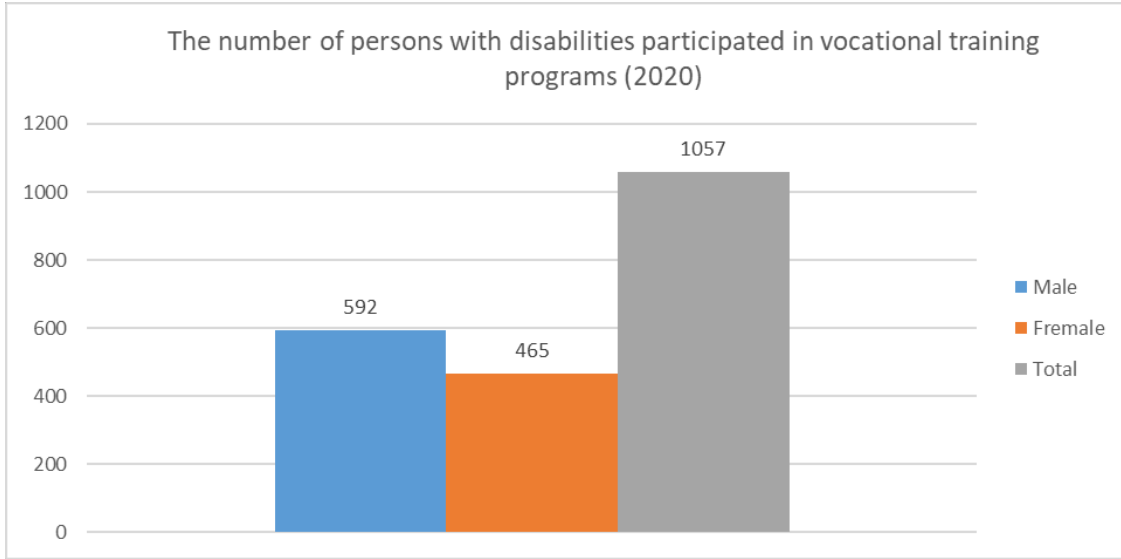
2019 yılında girişimcilik programlarından toplam 1.707 EB yararlandı. Bunların 1.304'ü erkek ve 430 kursiyer kadındır.

**Şekil 6.** EB'lerin İşe Yerleşirme Sayısı



**Kaynak:** İŞKUR

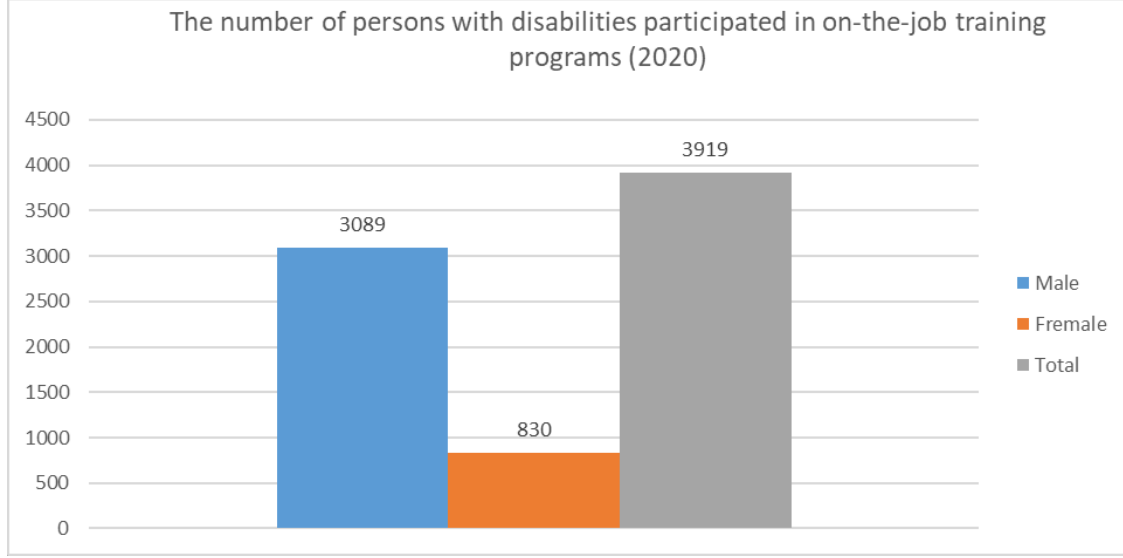
**Şekil 7.** 2020'de Mesleki Eğitim Programlarına Katılan EB'lerin Sayısı



**Kaynak:** İŞKUR

2020 yılında mesleki eğitim programlarından yararlanan EB'lerin toplam sayısı 1.057'dir.

**Şekil 8.** 2002'de İş Başında Eğitim Programlarına katılan EB'lerin sayısı



**Kaynak: İŞKUR**

2020'de iş başında eğitim programlarından yararlanan EB'lerin toplam sayısı 3.919 olup, bunların 830'u kadındır.

Engelliler için hazırlanan projeler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

**Tablo 12.** EB'ler için hazırlanan Projeler

Proje	Kabul edilen	Reddedilen	Toplam	Fon, sermaye (EUR)
Mesleki eğitim projeleri	42	35	77	310.600
Engelliler için başlangıç projeleri	917	1.028	1.945	3.316.000
Destek Teknolojileri projeleri	6	8	14	161.980
Korumalı atölye projeleri	1	0	1	23.544
İş ve işyeri projelerine uyum	3	0	3	17.593
<b>TOPLAM</b>	<b>969</b>	<b>1.071</b>	<b>2.040</b>	<b>3.829.717</b>

## MADDE 10

Madde 10 Mesleki eğitim hakkı

### ASHK tarafından yorumlandığı şekliyle hükümlerin kapsamı

Yetişkin işçiler ve işsizler için uygun ve hazır eğitim tesisleri ve teknolojik gelişmelere veya istihdamdaki yeni eğilimlere yanıt olarak yetişkin işçileri yeniden eğitmek için özel tesisler sağlanmalı veya teşvik edilmelidir. 1. fıkrada belirtildiği gibi, vatandaş olmayanlara eşit muamele edilmelidir.

AVRUPA SOSYAL HAKLAR KOMİTESİ'NİN (ASHK) EK BİLGİ TALEPLERİNE YANIT

### a) İstihdam edilen kişilerin eğitime genel katılım oranı, mesleki eğitime katılan çalışanların yüzdesi ve harcamalara ilişkin bilgiler.

Aşağıdaki tablo, genel eğitim (orta öğretim) içindeki mesleki ve teknik eğitimin yüzdesine ilişkin bazı güncel rakamları vermektedir.

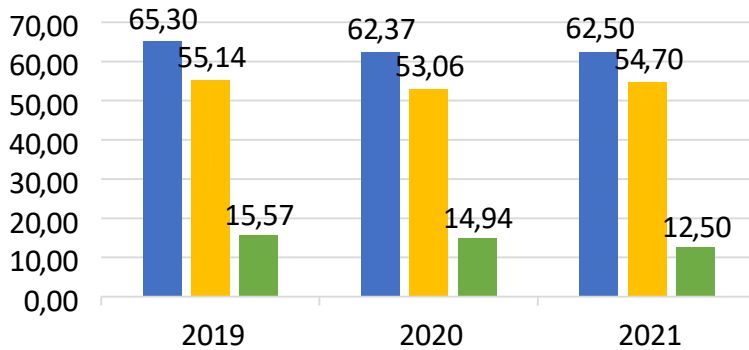
**Tablo 13.** Genel Ortaöğretimde Mesleki ve Teknik Eğitimin (Ortaöğretim) Yüzdesi

Genel Ortaöğretimde Mesleki ve Teknik Eğitim (Ortaöğretim) Yüzdesi			
Eğitim (%)			
Yıllar	Türkiye Ortalaması	OECD Ortalaması	AB Ortalaması
2018-2019	35,59	36,52	42,86
2019-2020	34,00	Yok	Yok
2020-2021	32,48	Yok	Yok
2021-2022	31,92	Yok	Yok

**Kaynak:** MEB

Aşağıdaki grafik ortaöğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitim mezunlarının istihdam oranlarını göstermektedir.

### Şekil 9. Ortaöğretimde Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Oranı



Mavi: İşgücüne Katılım Oranı, Sarı: İstihdam Oranı, Yeşil: İşsizlik Oranı



**Kaynak:** Ağustos 2021, TÜİK İşgücü İstatistikleri

Aşağıdaki tabloda mesleki ve teknik eğitimin toplam Milli Eğitim Bütçesi içindeki payına ilişkin bütçe düzenlemelerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 14.** MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM) Bütçesi, MTEGM'nin MEB Bütçesindeki Payı ve Öğrenci/Öğretmen ve Okul Başına Mali Tahsisler

Yıl	MEB Bütçe (milyar TL)	MTEGM Bütçe (milyar TL)	MEB Bütçesinde MTEGM payı (%)	Mesleki ve Teknik Ortaokullara ayrılan Mali Pay (TL)	Mesleki ve Teknik Ortaokullara Öğretmen Başına ayrılan Finansal Pay (TL)	Mesleki ve Teknik Ortaokullara Okul Başına Ayrılan Finansal Pay (TL)
2018	92,53	12,46	13,47	7.609,72	95.777,37	3.437.843,78
2019	113,81	14,75	12,96	9.770,44	109.506,10	3.929.527,05
2020	125,28	15,94	12,72	10.936,52	120.949,03	4.247.170,53
2021	146,92	18,13	12,34	11.421,14	139.167,54	4.937.908,50

**Kaynak:** MEB

Yukarıdaki rakamlara ek olarak, merkezi bütçenin 2020 yılında MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne 1.967.072.549,80 TL tahsis ettiğinin altını çizmek gerekir. Bu kaynaklarda mesleki eğitime ayrılan pay net olarak belirlenememiştir. 2020 yılına ilişkin ilgili rakamlara ilişkin ayrıntılı bilgi, [https://bit.ly/3CRL4vS adresinden](https://bit.ly/3CRL4vS) ulaşılabilen MEB Yıllık İzleme ve Değerlendirme Raporu'nda yer almaktadır .

2020 yılında düzenlenen genel kurslara toplam 3.757.718 kursiyer katıldı. Bu kursiyerlerden 1.679.760 kursiyer mesleki eğitim kurslarına katıldı. Yaş, cinsiyet vb. kriterlere göre sınıflandırılan yetişkinlerin mesleki eğitimlerine ilişkin ayrıntılı bilgiler, söz konusu internet adresinden ulaşılabilen MEB Yıllık İzleme ve Değerlendirme Raporu'nda yer almaktadır.

### **Mesleki Eğitim Kursları**

2020 yılında mesleki eğitim kurslarına katılan 1.679.760 kursiyerden kadın sayısı 1.026.256 olup, yüzde 61.10 ile çoğunluğu oluşturmaktadır.

Tüm bu çabalar, bu yönde ilk adımı atan örnek eyleme, yani dönemin Milli Eğitim Bakanı Hasan Ali Yücel'in desteğiyle dikiş öğretmeni Refia Övüç önderliğinde İstanbul Mesleki Gelişim Enstitüsü'nün açılmasına dayanmaktadır. Aynı girişimcilik felsefesiyle ilk model ruhuyla faaliyet gösteren, ikisi İstanbul'da olmak üzere 23 ilde 2020 yılı itibari ile bu Mesleki Gelişim Enstitülerinin sayısı 24'e ulaşmıştır.

## **E-Yaygın Sisteminde Eğitim ve Öğretim Programları ve Kursları**

MEB tarafından düzenlenen yaygın eğitim ve öğretim program ve kurslarına erişim platformu olan e-Yaygın Sisteminin verileri incelendiğinde, 135 farklı ülkeden toplam 156.332 kursiyerin Türkiye'de bulunduğu ve kamu kurumlarından yararlandığı görülmektedir. 2020 yılı itibariyle eğitim ve öğretim merkezleridir. Bu kursiyerlerin 67.423'ü (%43) erkek, 88.909'u (%57) kadındır.

Ayrıca açıköğretim kurumlarında ülke genelinde faaliyet gösteren mesleki açık öğretim kurumları bulunmakta olup, veriler öğretim dönemlerine göre tutulmaktadır. 2020-2021 eğitim öğretim yılı 1. yarıyıl verilerine cinsiyet bazında baktığımızda Açık Ortaöğretim ve Açık Öğretim İmam Hatip Liselerinde kız öğrenci sayısının oldukça yüksek olduğunu görüyoruz. Ancak Açıköğretim Liselerinde ve Mesleki Açıköğretim Liselerinde erkek öğrenci sayısı daha fazladır. Toplamda öğrencilerin %49'u kız, %51'i erkektir.

## **Dijital Benim İşim Projesi**

MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü öncülüğünde, başta toplum eğitim merkezleri ve kalkınma enstitüleri olmak üzere alt birimleri başta olmak üzere Dijital Benim İşim adlı özel bir proje hayata geçirilmiştir. Bu projede eğitim alan kadınlar, sosyal hayatta güçlenmek için dijital dünyayla tanışıyor ve dijital sektördeki fırsatlarla tanışıyorlar.

## **Geleceğin Mesleklerine Yönelik İşbaşı Eğitim Programları**

2018 yılında başlayan “Geleceğin Mesleklerine Yönelik İşbaşı Eğitim Programları” ile işbaşı eğitim programına katılan 18-29 yaş grubu gençlere yönelik işbaşı eğitim programının süresi; geleceğin işleri olarak tanımlanan alana yönelik düzenlenen iş eğitim programları 3 aydan 9 aya çıkarıldı. Ayrıca, bu meslekler için düzenlenen programlara katılan gençlere, diğer meslekler için düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılanlara göre daha yüksek temel gider ödeneği verilmektedir. Bu uygulama ile Teknokentler, Ar-Ge Merkezleri, Tasarım Merkezleri ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren firmalarda geleceğin meslekleri için düzenlenen işbaşı eğitim programları ile dijital dönüşümü sağlayacak nitelikli iş gücü yetiştirilmektedir. Bu konuda, Ocak-Ekim 2021 döneminde bu programlara 1.958 kişi katıldı.

## **Çalışanların Mesleki Eğitimi**

İŞKUR, çalışanların beceri kazanmalarını ve yeniden beceri kazanmalarını sağlamak, çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve yeni teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı olmak için mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. İşyerlerinde hizmet alımı veya işbirliği yöntemleri ile yukarıda belirtilen hedefler ışığında mesleki eğitim kursları düzenlenmekte ve işyeri çalışanları bu kurslara katılabilmektedir. Ayrıca ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışan işçilere yönelik eğitim programları da düzenlenebilir. Bu kurslara katılanlara eğitim sonunda sertifika verilmektedir.

Mevzuat değişikliği ile kamu kurum ve kuruluşları veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile protokol yapılması halinde bu kuruluşların çalışanlarına yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenebilir.

2017-2021 döneminde (31.10.2021 tarihine kadar) bu programlara katılan çalışan sayısı. Tablodan da görebileceğiniz gibi, COVID-19 pandemisi ve COVID-19'un yayılmasını en aza indirmek için alınan önlemler nedeniyle katılımcı sayısı azalmıştır.

**Tablo 15.** 2017-2021 Döneminde Mesleki Eğitim Programlarına Katılan Çalışan Sayısı

Yıl	Erkekler	Kadın	Toplam
2017	10.915	2.082	12.997
2018	5.072	1.385	6.457
2019	1.608	634	2.242
2020	1.932	502	2.434
2021 (31.10.2021'e kadar)	652	333	985

**b) Kadınların bu tür kurslara katılımını artırmak için alınan tedbirler hakkında bilgi**

Mesleki eğitim programlarına katılan kadın sayısını artırmak için çeşitli bakanlıklar ve kamu kurumları tarafından bir dizi politika, aktif işgücü politikası önlemi ve proje üstlenilmiştir.

Projelerden yararlanan kadın sayısı hakkında bilgi için Aktif İşgücü Piyasası Politikaları alt bölümüne bakınız. Kadın istihdamını artırmaya yönelik eğitim programlarına odaklanan projeler hakkında bilgi için Madde 1 1'in (a) bölümüne bakınız.

**c) Devletin işsizlerin eğitim ve yeniden eğitim programlarına katılımını artırmak için almayı planladığı tedbirler hakkında bilgi.**

Lütfen Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Ulusal İstihdam ile ilgili alt bölümlere bakınız. Strateji (2014-2023) ve Ulusal Gençlik İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları (2021-2023) , işsizlerin mesleki eğitim programlarına katılımını ve dolayısıyla bu kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı amaçlayan strateji hakkında bilgi için Madde 1 1'in (a) bölümünde yer almaktadır.

**d) Gelişmekte olan işgücü piyasalarında rekabetçi olabilmek için işçilerin ihtiyaç duyduğu tüm yeterliliklerde beceri kazanmayı ve yeniden beceri kazanmayı sağlamaya yönelik stratejiler ve önlemler hakkında bilgi.**

Sürdürülebilir sosyo-ekonomik kalkınmanın temel unsurlarından biri olan insan sermayesi, bireylerin niteliklerini etkileyen bilgi, beceri ve deneyim gibi değerleri ifade etmektedir. Eğitim, ülkelerin insan sermayesinin niteliğinin artırılmasında en önemli unsurlardan biridir. Özellikle mesleki ve teknik eğitim, öğrencilerine sağladığı akademik ve mesleki beceriler nedeniyle işgücü piyasası ile doğrudan bağlantılıdır. Bu durum mesleki ve teknik eğitimin işgücü piyasasındaki değişim ve dönüşümlere hızla cevap vermesini gerektirmektedir.

Türkiye ekonomisindeki ilerleme ve gelişmeler, işgücü piyasasında istihdamın ve işgücü verimliliğinin artmasına neden olmuştur.

Türkiye'nin yüksek gelirli ekonomiler arasında hak ettiği yeri alması, işgücü piyasasının etkinliğinin artırılması, bu piyasada kırılğan yapıya sahip gençlerin özel, orta ve uzun vadeli politikalarla desteklenmesi için, mesleki eğitim yoluyla nitelikli işgücü yetiştirmek ve bu işgücünün üretimde yer almasını sağlamak in çaba sarfedilmektedir.

İstihdam oranlarını ve işgücü verimliliğini daha da artırmak için güçlü ve etkin eğitim - üretim - istihdam stratejilerinin belirlenmesinde ve belirlenen hedeflere ulaşılmasında mesleki eğitim kurumlarımızın rolü çok önemlidir.

Genç nüfusun yoğunluğu açısından Türkiye çok az ülkenin sahip olduğu önemli bir potansiyele sahiptir ve bu genç nüfusu verimli bir iş gücüne seferber etme konusunda demografik bir fırsat oluşturmaktadır. Türkiye'nin bu üstünlüğünün ekonomik üretim sürecine katkıda bulunabilmesi için gençlerin mesleki eğitim yoluyla bilgi, beceri ve beceri düzeylerini artırmaları ve işgücü piyasasında aktif rol almaları şarttır.

COVID-19 pandemisi döneminde geleneksel çalışma biçimlerinin değişmesi ve fiziksel çalışma ortamlarından uzaklaşması ve esnek çalışma yöntemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte bu durumun ortadan kaldırılması ve tüm çalışanlar için bir işgücü koruma temeli sağlayan, yeterli geçim ücreti ve çalışma saati sınırını içeren, iş, aile ve sosyal yaşam dengesini koruyan güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayan bir işgücü piyasası oluşturmak için gerekli düzenlemelerin yapılması ve uygulamaların geliştirilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

Mesleki ve teknik eğitime yönelik genel yaklaşımda son yıllarda yaşanan değişim çerçevesinde eğitim-istihdam-üretim bağlantısının sağlıklı bir zeminde sürdürülmesini sağlamak için Türk kurumları, mesleki eğitimin kalitesini, toplumun talep ettiği meslek ve alanlarda nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlayacak şekilde artırmaya çalışmaktadır. Bu hedef doğrultusunda etkin ve verimli bir kurumsal yapı oluşturmak ve Türkiye mesleki eğitim sisteminin beşeri, mali, fiziki ve teknolojik altyapısını, yönetimini ve organizasyonunu daha da geliştirmek için önemli adımlar atmaya devam edilmektedir.

Bu doğrultuda atılan en önemli adımlardan biri, işgücü piyasası ile şemsiye sektör kuruluşları ile mesleki ve teknik eğitim arasında daha güçlü ve kapsayıcı bir bağ kurarak işbirliklerinin zenginleştirilmesi olmuştur. Bu işbirlikleri kapsamında mezunlara istihdam garantili veya öncelikli mesleki eğitim verilmiş, eğitim programlarının sektör temsilcileri ile birlikte güncellenmesi yapılmış, mevcut ihtiyaçlara cevap verecek yeni alan ve branşlar açılmış, yeni mesleki ortaöğretim kurumları kurulmuş, mevcut mesleki ortaöğretim kurumlarının altyapıları güçlendirilmiş, öğretmenlerin eğitimleri sektörün uzmanları tarafından gerçekleştirilmiş, öğrencilere sağlanan burs ve desteklerde önemli artışlar sağlanmıştır. Yapılan diğer iyileştirmeler arasında tüm meslek alanlarının Ulusal Meslek Standartlarına uygunluğunun sağlanması, Türkiye'deki mesleklerin haritasının çıkarılması, uygulamalı eğitimi desteklemek için döner sermaye kapsamında üretimin teşvik edilmesi ve kalite güvence sisteminin kurulması yer almaktadır.

MEB, uzun yıllardır mesleki eğitimin güçlendirilmesi ve hak ettiği prestijinin yeniden kazanılması, iş dünyası ile iş birliklerinin geliştirilmesi ve birçok projenin hayata geçirilmesi için çalışmaktadır. Öncelikli olarak toplumda mesleki ve teknik eğitim algısının olumlu yönde geliştirilmesi için önemli adımlar atılmıştır. Atılan adımlar kısa sürede meyvelerini vermeye

başlamıştır. Eğitimin tüm alanları ve sektörlerle güçlü ve kapsamlı işbirlikleri kurulmuş, eğitim-üretim-istihdam döngüsü güçlendirilmiş, başarılı öğrenciler mesleki eğitimi tercih etmeye başlamıştır.

Mesleki eğitim kurumlarının COVID-19 pandemisi sürecinde toplumun ihtiyaç duyduğu ürünleri hızla üreterek ilk şokun atlatılmasında mütevazı katkısı, mesleki eğitimin güçlendirilmesinin sadece işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu insan kaynağını değil, aynı zamanda hızlı bir şekilde yetiştirebileceğini göstermiştir. Bu performans, bir yandan katsayı politikası sonrasında mesleki eğitimin zayıflayan özgüvenini yeniden kazanmasını sağlarken, diğer yandan toplumun ve iş dünyasının mesleki eğitime bakışını olumlu yönde değiştirmiştir.

Ayrıca, işgücü piyasasındaki dönüşümü yakalamaya yönelik aktif işgücü piyasası politikaları sürdürülmektedir. İŞKUR, 4. Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkacak beceri ve mesleklere yönelik nitelikli işgücünün yetiştirilmesine yönelik özel politika ve uygulamalar geliştirmekte, Türkiye'de işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesine yönelik mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlemektedir. Bu bağlamda, lütfen İş Başında Eğitim ile ilgili alt bölüme bakınız. Geleceğin Mesleklerine Yönelik Programlar ve Çalışanların Mesleki Eğitimleri ile çalışanların yeni teknolojilere uyum sağlamaları için düzenlenen özel yeniden beceri kazandırma ve beceri kazandırma programları bu Maddenin (a) bölümü altında yer almaktadır.