

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:24
OCAK 2023



BU SAYIDA

- Yasal Düzenlemeler
- Mahkeme Kararları
- Güncel Gelişmeler
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ILO) Duyuruları

Yasal Düzenlemeler

- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Düzenlemeler
- 2023 Yılı İlave Tediye Tarihleri Belirlendi
- 2023 Yılı Türkiye Sendikalar Verileri Yayınlandı
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik Yayınlandı
- 2023 Yılı 1. Dönem Kıdem Tazminatı Tavanı Güncellendi

Mahkeme Kararları

- Aym'nin Özel Hayata Saygı Hakkının İhlaline İlişkin Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- 2023 Bordro Parametreleri

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün

Duyuruları

- Dünya Geneline Çalışma Süresi ve İş-Özel Yaşam Uyumu Raporu
- Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2023 Raporu



SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNDA DÜZENLEMELER

13 Ocak 2023 tarihli ve 32072 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda düzenlemeler yapılmıştır. İşbu düzenlemeler aşağıdaki gibidir:

a. Malullük ve Yaşlılık Sigortalarının Asgari Sınırında Düzenleme: Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Ek Madde 19 değiştirilmiş ve yapılan değişiklik sonucunda malullük ve yaşlılık sigortasının asgari tutarı 3.500 Türk lirasından 5.500 Türk lirasına yükseltilmiştir.

b. Emekleri Maaşlarına Uygulanan Zam: Ayrıca, yapılan değişiklik neticesinde 5510 sayılı Kanun'a eklenen geçici madde ile hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ve köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı ve hak sahiplerinin 2023 yılı başından önce bağlanmış gelir ve aylıklar ile 2023 yılında bağlanacak malullük, yaşlılık veya ölüm aylıkları 2023 yılı Ocak ayından geçerli olmak üzere %30 oranında artırılmıştır. Böylelikle 4A ve 4B emekli maaşlarına %30 oranında zam yapılmıştır.

c. Asgari Ücret Desteği Uzatıldı: 5510 sayılı Kanun'a eklenen geçici madde ile işverenlere önemli tutarlarda katkı sağlanarak asgari ücret desteği günlük 13,33 Türk lirası olarak belirlenmiştir.

Buna göre hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenlerce;



2022 yılının aynı ayına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 250 Türk lirası ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere,

2023 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,

2023 yılı Ocak ilâ Haziran ayları/dönemi için günlük 13,33 Türk lirası ile çarpımı sonucu bulunacak tutar olarak uygulanacaktır.

2022 yılı Ocak ilâ Aralık aylarında hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar kapsamında en az sigortalı bildirim yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması halinde getirilen bu yeni madde hükmü uygulanmayacaktır.

d. İşverenlerin İPC'den Muaf Tutulacağı

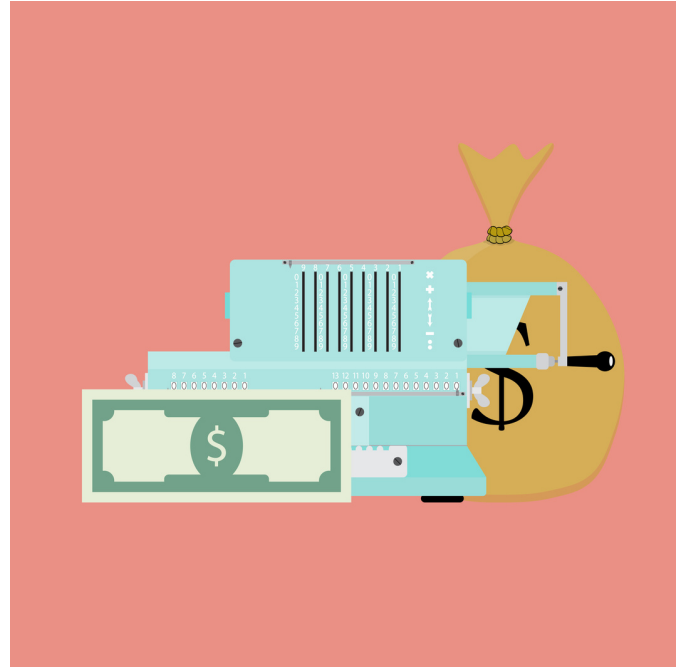
Haller: Yine 5510 sayılı Kanun'a eklenen geçici 94. madde ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 29 uncu ve geçici 32 nci maddeleri hükümlerinden yararlanan işveren tarafından Kuruma sigortalılar adına eksik bildirilen günlere ilişkin ek nitelikteki muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin -aylık prim hizmet belgelerinin işverenin Kuruma başvuru tarihini takip eden aybaşından itibaren 3 ay içinde verilmesi ve primlerinde aynı sürede ödenmesi halinde yükümlülükler süresi içinde yerine getirilmiş sayılacağı öngörülmüştür.

Getirilen bu madde ile Koronavirüs (Covid-19) sebebiyle yükümlülüklerini zamanında yerine getiremeyenler işverenlere yeni imkanlar sağlamıştır.

İlgili mevzuata **buradan** ulaşabilirsiniz.



2023 YILI İLAVE TEDİYELERİN ÖDEME TARİHLERİ BELİRLENDİ



Genel ve katma bütçeli kamu kurumları, sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan şirket ve kurumlar ve belediyelerde çalışan işçi statüsünde çalışan personele her yıl için bir aylık tutarında devletçe verilen ikramiye ödeneği ilave tediye olarak tanımlanmaktadır.

6 Ocak 2023 tarihli Resmi Gazete' de yayımlanan 6649 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Devlet Ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 Nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan işçilere 2023 yılında ödenecek ilave tediye birinci yarısının 27 Ocak 2023 tarihinde, kalan yarısının ise 17 Nisan 2023 tarihinde ödenmesine karar verilmiştir.

Karar kapsamında maden işçilerinin münhasıran yer altı işlerinde çalışanlarına 2023 yılında yapılacak ilave tediye tamamının 22.12.2023 tarihinde ödenmesine karar verilmiştir.

2023 YILI TÜRKİYE SENDİKALAR VERİLERİ YAYIMLANDI

Sendika işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

Sendikaların kurulmasında bir izin şartı aranmayıp, mevzuat hükümlerine uyması yeterli öngörülmüştür.

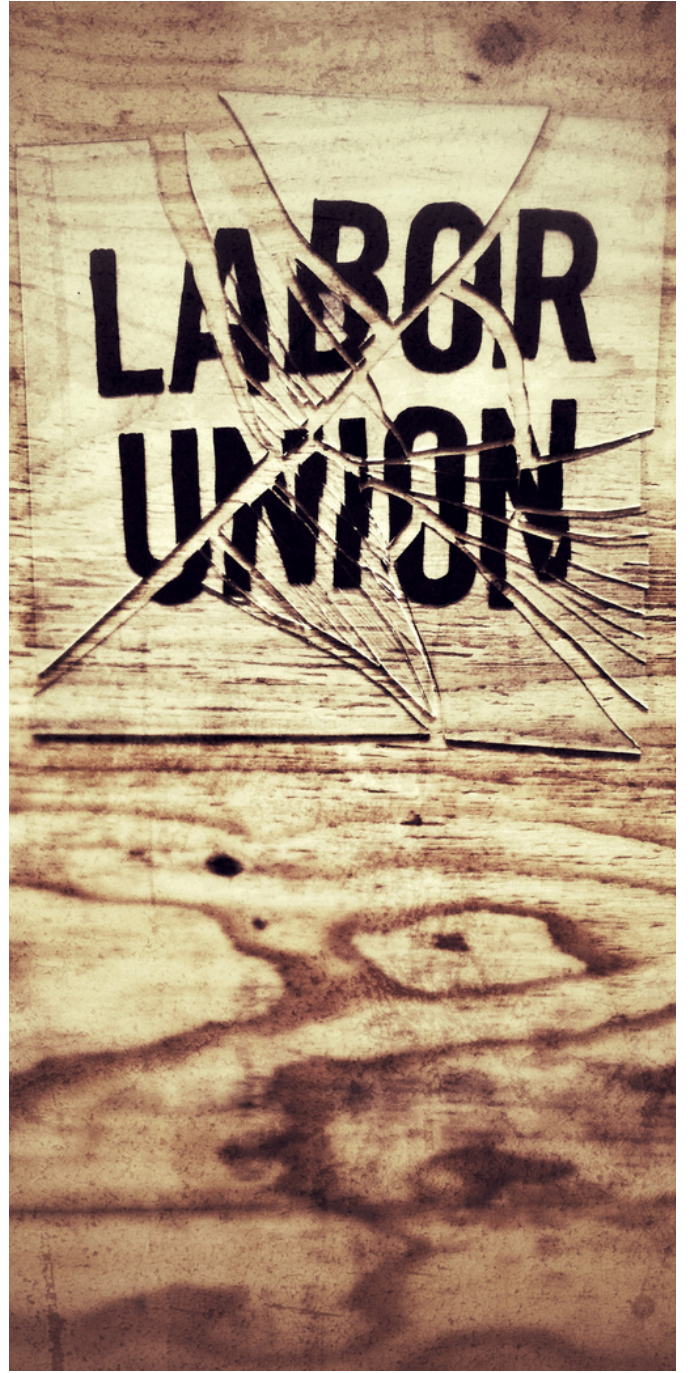
Sendikalar mevzuata uygunluk kapsamında tüzüklerinde yer verdikleri konularda serbestçe faaliyette bulunabilme hakkına sahiptir.

Çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir.

Üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Tüzüklerine bağlılık sorumlulukları bulunmaktadır.

Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz. Ticaretle uğraşamaz. Elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz.

Sendikal faaliyetler anayasal bir hak olup Anayasa' nın 51 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.



19 Ocak 2023 tarihli Resmî Gazete 'de yayımlanan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2023 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ ile Türkiye'de iş kollarına göre sınıflandırılan sendika sayısı ve bünyesinde bulunan üye sayısı yayımlanmıştır.

İşbu Tebliğ'e **buradan** ulaşabilirsiniz.

İŞ HİJYENİ ÖLÇÜM, TEST VE ANALİZLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK YAYIMLANDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen İş Hijyeni, Test Analizleri Hakkında Yönetmelik (Yönetmelik) 27 Ocak 2023 tarihli Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

İşbu Yönetmelik kapsamında işverenlerin işyerlerinde kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili iş hijyeni ölçüm, test ve analizlerine dair yükümlülükleri ile bu işlemleri gerçekleştirecek laboratuvarların yetkilendirilmesi, belgelendirilmesi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.

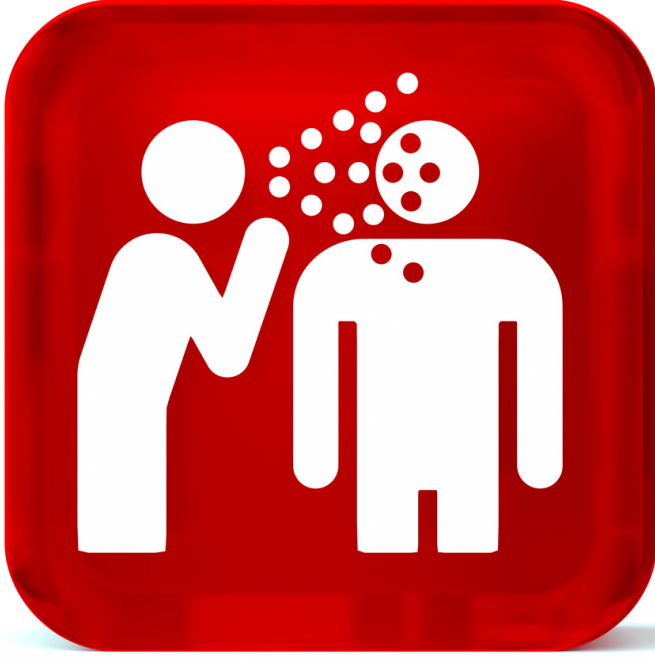
Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumunun ve Nükleer Düzenleme Kurumunun iş hijyeni ölçüm, test ve analiz faaliyetleri, çalışanın sağlık durumunu belirlemek üzere yapılan işlemler ile çalışanlardan alınan biyolojik numunelerde gerçekleştirilen ölçüm, test ve analiz faaliyetleri, Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren işyerlerinin kendi işyerine ve çalışanlarına yönelik iç kontrol amacıyla iş hijyeni ölçüm, test ve analizi yapan laboratuvarların faaliyetleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı laboratuvarları Yönetmelik hükümleri kapsamı dışında tutulmuştur.

İşverenin Yükümlülükleri

İşveren, güvenli bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla risk değerlendirmesinde yer alan fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlike kaynaklarının varlığını, niteliğini ve niceliğini ortam ve kişisel maruziyet ölçüm, test ve analiziyle tespit etmelidir.

Söz konusu kontroller ön yeterlilik belgesine (Türk Akreditasyon Kurumuna başvurusu bulunan laboratuvara Genel Müdürlük tarafından verilen belge) sahip laboratuvarlar tarafından yaptırılmalıdır.





2023 YILI 1. DÖNEM KIDEM TAZMİNATI TAVANI GÜNCELLENDİ



Kontroller iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi veya bilgi sahibi olan çalışan refakatinde yapılmalıdır.

İşveren; iş hijyeni ölçüm, test ve analiz raporlarında verilen sonuçların, öncelikle mevzuata ve mevzuatta bulunmaması halinde ulusal veya uluslararası kuruluşlarca yayımlanmış sınır değerlere uygunluğunu değerlendirir.

Bu değerlendirme sonucunda, çalışanların fizyolojik durumlarını da dikkate alarak maruziyetin azaltılması için ek tedbirlerin alınması gerekip gerekmediğine karar verir. Bu kararın verilmesinde işyerinde varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yoksa işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yazılı görüşlerinin alınması esastır.

İşveren, işyerinde iş hijyeni ölçüm, test ve analiz kayıtlarını ilgili mevzuatla belirlenen sürelerle uygun olarak saklar. Mevzuatta saklama süresi belirlenmeyen kayıtlar için saklama süresi en az 10 yıldır.

Söz konusu Yönetmeliğe **buradan** ulaşabilirsiniz.

Bilindiği üzere kıdem tazminatının yıllık tutarı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi geçemez.

Bu rakam her yıl enflasyon oranlarına bağlı olarak artmakta olup Ocak ve temmuz aylarında açıklanır.

Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 13.01.2023 tarihli ve 27998389-010.06.02-1843378 sayılı Sıra No:4 Genelgesi 01.01.2023 tarihinden itibaren işçilere ödenecek olan kıdem tazminatı tavanı 19.982,83 TL olarak güncellenmiştir.

Değişikliğin 01.01.2023 tarihinden itibaren uygulanacağını belirtilmesi sebebiyle, 01.01.2023 tarihinden itibaren iş akdi feshedilen ve kıdem tazminatına hak kazanan personellere yapılan ödemelerde aradaki fark tazminatın ödenmesi gerekecektir.

İlgili Genelge'nin tam metnine **buradan** ulaşabilirsiniz.



AYM'NİN ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKININ İLHLALİNE İLİŞKİN KARARI

Anayasa Mahkemesinin 19 Ocak 2023 tarihli Resmi Gazete' de yayımlanan 2019/721 başvuru numaralı kararı:

A. Olay ve Olgular

Başvurucu Türkiye Şeker Fabrikaları Anonim Şirketi bünyesinde 1998 yılından beri mevsimlik işçi olarak çalışmaktadır. Valilik tarafından başvurucu hakkında çalıştığı şirkete başvurunun eşinin terör örgütü ile irtibatlı bir şirkette çalıştığı yönünde bilgi verilmiştir. Bu kapsamda güven ilişkisi zedelendiği iddiası ile başvurunun iş akdi işveren tarafından tek taraflı olarak feshedilmiştir.

Başvurucu feshin geçersizliğimin tespiti ve işe iade talebiyle ilk derece mahkemesine başvuruda bulunmuştur. Dava dilekçesinde başvuru kendisinden herhangi bir savunma alınmadığını ve ilgili mevzuatta belirtilen fesih nedenine dayanılmadan iş akdinin sonlandırıldığını belirtmiştir.

İlk derece mahkemesi tarafından gerçekleştirilen fesih işleminin hukuka uygun olduğu yönünde karar verilmiştir.

Başvurucu söz konusu ilk derece mahkemesi kararına karşı istinaf yoluna gitse de bölge adliye mahkemesi başvurunun eşinin terör örgütü ile ilişkili olmasının başvurunun işverenin güven ilişkisinin zedelenmesini haklı görüp feshi hukuka uygun bulmuştur. İstinaf kararına karşı temyiz yoluna çıkmış ancak Yargıtay başvurunun aleyhine karar vermiştir. Başvurucu nihai hükme karşı bireysel başvuruda bulunmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Başvurucunun yargılama sürecinde terör örgütü ile herhangi bir bağının bulunmadığı, hakkında verilen kararlarda eşinin örgütle irtibatlı ve iltisaklı olması işveren yönünden iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli sebep olarak kabul edilmiştir.



Söz konusu gerekçeler incelenirken başvurucudan duyulan şüphenin belli olgulara dayandırılması ve tedbirin gerekliliğin ortaya konulması gerektiği savunulmuştur.

Derece mahkemelerince feshin gerekli olup olmadığına ilişkin bir değerlendirme yapılmadığı savunulmuş, sözleşmesi feshedilen başvurunun menfaatinin ya da fesih işlemiyle birlikte ortaya çıkan zararın mahkemelerce göz önüne alınmadığı kanaatine varılmıştır.

Başvurucunun terör örgütü ile irtibatlı olduğu yönünde değerlendirme yapılırken yeterli gerekçeler ortaya konulmamıştır. Bu kapsamda başvurunun özel hayata saygı hakkına dair anayasal ölçütlere uygun olmadığı sonucuna varılmıştır.

C. Hüküm

Açıklanan gerekçelerle;

- Özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine, Oybirliğiyle karar verilmiştir.



2023 BORDRO PARAMETRELERİ

MCLEGAL Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı Attorney Partnership		2023 YILINDA UYGULANACAK BORDRO PARAMETRELERİ	
KIDEM TAZMİNATI TAVANI			
Dönemi		Tutar	
1.1.2023-31.12.2023		19.982,83 TL	
ASGARİ ÜCRET			
Konu	Tutar	Uygulama Dönemi	
Günlük Brüt Asgari Ücret	333,6 TL	1.1.2023 - 31.12.2023	
Aylık Brüt Asgari Ücret	10.008,00 TL		
Günlük Üst Sınır	2.502,00 TL		
Aylık Üst Sınır	75.060,00 ,TL		
Yeraltı İşçileri / Aylık	20.016,00 TL		
SİGORTA PRİMİNE ESAS KAZANÇ TUTARLARI			
Konu	Tutar		
Günlük / Alt Sınır	333,6 TL		
Günlük / Üst Sınır	2.5002,00 TL		
Aylık / Alt Sınır	10.008,00 TL		
Aylık / Üst Sınır	75.060,00 TL		
Aylık / Üst Sınır-Sos. Güv. Sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere görülen sigortalılar	333,6 TL		
Stajyer Ücreti /Çalışan Sayısı 20+ İş Yerleri	2.552,04 TL		
Stajyer Ücreti /Çalışan Sayısı 20'den Az İşY.	1.276,02 TL		
Stajyer Ücreti /Mühendislik Fak. Öğrencisi	2.977,38 TL		
Çırak ve Aday Çırak Ücreti	2.552,04 TL		
SİGORTA PRİMİNE ESAS KAZANÇ İSTİSNALARI			
Konu	Tutar		
Yemek Parası (Fiilen çalışılan gün başına)	78,90 TL		
Çocuk Zammı (En çok iki çocuk için, çocuk başına, aylık)	200,16 TL		
Çocuk Zammı (657 SK. 4/C kapsamında olanlar)	216,84 TL		
Aile Zammı (Aylık)	1.000,8 TL		
Aile Zammı (657 SK. 4/C kapsamında olanlar)			
Enerji Yardımı (Aylık)	1000,00TL		
İşveren tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen prim ve katkı payları	3.002,4 TL		

GELİR VERGİSİ İSTİSNALARI		
Medeni Durum	Tutar	Uygulama Dönemi
Çocuk Yardımı (0-6 Yaş)	216,84 TL	01.01.2023-30.06.2023
Çocuk Yardımı (6 Yaş Üstü)	108,42 TL	01.01.2023-30.06.2023
Yemek Yardımı (Günlük)	110,00 TL	01.01.2023-30.06.2023
Yol Yardımı (Günlük)	56,00 TL	01.01.2023-30.06.2023
Kreş ve Gündüz Bakımevi Yardımı	5004,00 TL	01.01.2023 - 31.12.2023
GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ		
Gelir Dilimi	Vergi oranı	
70.000 TL'ye kadar	15%	
150.000 TL'nin 70.000 TL'si için 10.500 TL, fazlası	20%	
370.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL (ücret gelirlerinde 550.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL), fazlası	27%	
1.900.000 TL'nin 370.000 TL'si için 85.900 TL, (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'nin 550.000 TL'si için 134.500 TL), fazlası	35%	
1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 621.400 TL, (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 607.000 TL), fazlası	40%	
ENGELLİLİK İNDİRİMİ		
Derece	Engellilik Oranı	İndirim Tutarı
Birinci derece engelliler için	80%	4.400 TL
İkinci derece engelliler için	60%	2.600 TL
Üçüncü derece engelliler için	40%	1.100 TL
DAMGA VERGİSİ		
Konu	Tutarı (TL)	
MUHSGK damga vergisi tutarı	230,70 TL	
İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ		
Konu	Tutar	Uygulama Dönemi
Ayakta Tedavi / Alt Limit Günlük	222,4 TL	1.1.2023 - 31.12.2023
Ayakta Tedavi / Üst Limit Günlük	1.668,00 TL	
Yatarak Tedavi/Alt Limit-Günlük	166,8 TL	
Yatarak Tedavi/Üst Limit -Günlük	1.251,00 TL	
Yarım Çalışma Ödeneği	165,53 TL	
BAĞKUR PRİMİ		
Prim	Tutar	
En Düşük İsteğe Bağlı Prim	3.202,56 TL	
En Yüksek İsteğe Bağlı Prim	24.019,20 TL	
HİZMET BORÇLANMALARINA İLİŞKİN PRİMLER		
Borçlanma Türleri	Tutar / Günlük	
5510 sK. 41. Maddesine Göre Yapılacak Hizmetler Alt Sınır	106,75 TL	
5510 sK. 41. Maddesine Göre Yapılacak Hizmetler Üst Sınır	800,64 TL	
Yurt Dışında Geçen Sürelere İlişkin Borçlanılacak Tutar / Alt Sınır	150,12 TL	
Yurt Dışında Geçen Sürelere İlişkin Borçlanılacak Tutar / Üst Sınır	1.125,9 TL	



DÜNYA GENELİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ VE İŞ-ÖZEL YAŞAM UYUMU RAPORU

6 Ocak 2023 tarihli basın açıklamasında Dünya Çalışma Örgütü Tarafından hazırlanan Dünya Genelinde Çalışma Süresi ve İş-Özel Yaşam Uyum Raporu yayımlandı.

ILO'nun yeni raporuna göre, azaltılmış çalışma saatleri ve esnek çalışma süresi düzenlemeleri, ekonomiler, işletmeler ve çalışanlar için daha yüksek üretkenlik ve daha iyi iş-özel yaşam uyumu dahil olmak üzere yararlar sağlayabilir.

Raporda çalışma süresinin iki ana yönü incelenmiştir. Bunlardan ilki çalışma saatleri ve esnek çalışma süresi düzenlemeleri, ikincisi işletme performansı ve çalışanların iş-özel yaşam uyumuna etkileri konu başlıklarıdır.

Rapor ayrıca, COVID-19 öncesinde ve esnasında çalışma saatlerini kapsayan birtakım yeni istatistikleri de içeriyor.

İş-özel yaşam uyumunun incelendiği raporda küresel işgücünün büyük kısmının standart çalışma saatlerinin üzerinde çalıştığına değinilmiştir. Tüm çalışanların üçte birinden fazlasının haftada 48 saatin üzerinde çalıştığı, kayıt dışı işgücünde daha uzun süreli çalıştıkları tespiti yapılmıştır.

Rapor, vardiyalı çalışma, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış çalışma saatleri ve saat ortalama düzenleri dahil olmak üzere farklı çalışma süresi düzenlemelerini ve iş-özel yaşam uyumu üzerindeki etkileri analiz ediyor.

Rapor, aşağıdakileri de içeren bir dizi sonuç ve tavsiye içeriyor:

- Günlük azami çalışma süresi ve kanuni dinlenme dönemlerine ilişkin çalışma süresi kanunları ve düzenlemeleri, toplumun uzun vadede sağlık ve esenliğine katkıda bulunan başarılarıdır ve hiçbir şekilde tehlikeye atılmamalıdır



- Daha uzun çalışma saatleri genel olarak daha düşük, kısa çalışma saatleri de daha yüksek birim emek üretkenliği ile ilişkilidir.
- Ülkeler, COVID-19 krizi esnasında geliştirdikleri çalışma süresini azaltma ve esneklik deneyimlerinden yararlanmalıdır. Mümkün olan en geniş ödenekleri içeren kapsayıcı kısa süreli çalışma düzenleri, yalnız istihdamı korumakla kalmıyor, aynı zamanda satın alma gücünü de koruyor ve ekonomik krizlerin etkilerine karşı hafifletici tampon oluşturuyor.
- Birçok ülkede, sağlıklı iş-özel yaşam uyumunu ve daha yüksek üretkenliği desteklemek amacıyla, çalışma saatlerinin azaltılmasını teşvik eden kamu politikası önlemlerine ihtiyaç duyuluyor.
- Uzaktan çalışma, istihdamın korunmasına yardım ediyor ve çalışanların özerkliği için yeni alan yaratıyor. Ancak bunlar ve diğer benzer esnek çalışma düzenlemelerinin kamu gücü tarafından düzenlenmesi ve böylelikle olası olumsuz etkilerinin sınırlanması gerekiyor; örneğin böyle politikalardan biri de çalışırken “bağlantıyı kesme hakkı” olarak bilinen uygulamadır.

Rapora **buradan** ulaşabilirsiniz.

DÜNYA İSTİHDAM VE SOSYAL GÖRÜNÜM: EĞİLİMLER 2023 RAPORU

16 Ocak 2023 tarihli basın açıklamasıyla Dünya Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2023 Raporu yayımlandı.

ILO'nun "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2023" raporuna göre, küresel istihdamda ağır aksak ilerleyen büyüme ve insana yakışır çalışma koşulları üzerindeki baskı, sosyal adalette sorunlara sebep olacak potansiyel taşımaktadır.

Raporda küresel istihdam büyümesinin 2022'deki düzeyin yarısından azına karşılık gelen %1 düzeyinde kalacağı tahmin edilirken, küresel işsizliğin ise 2023 yılında yaklaşık 3 milyon işsizin eklenmesiyle, 208 milyon kişiye yükseleceği tahmin ediliyor.

Kadınlar ve gençlerin durumu, işgücü piyasalarında belirgin ölçüde daha kötüye gidiyor. Küresel çapta, kadınların işgücüne katılım oranı 2022 yılında %47,4; erkeklerin ise %72,3 olduğu tespit edilmiştir.

Gençlerin (15-24 yaş arası), insana yakışır iş bulma ve muhafaza etmede büyük zorluklar yaşadığı, her beş gencin birinden fazlasının Ne Eğitimde ne İstihdamda ne de Öğrenimde "NEET" statüsünde olduğu tespit edilmiştir.

2023 yılında Afrika ve Arap Ülkeleri'nde istihdam büyümesi yaklaşık %3 veya üzeri civarında olacağı, Asya-Pasifik ile Latin Amerika ve Karayipler'de ise yıllık istihdam büyümesinin %1 civarında olacağı tahmin ediliyor.

Kuzey Amerika'da istihdam kazancının sıfır düzeyinde ilerleyeceği Avrupa ve Orta Asya'da Ukrayna savaşı nedeniyle istihdam artışının zarar göreceği tespit edilmiştir.

Rapora **buradan** ulaşabilirsiniz.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

SAYI : 24
OCAK 2023



AYLIK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ

Bültenimizi takipte kalın ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili güncel gelişmelerden haberdar olun.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

İş hukuku kapsamında yerine getirmeniz gereken yükümlülükler ve güncel gelişmeler hakkında daha fazla ayrıntılı bilgi için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

+90 212 264 50 00

info@mclegal.com.tr

Nispetiye Mah. Nispetiye Cad. No 32/9
Kerem 1 Apt. Beşiktaş / İstanbul

mclegal.com.tr



Bu bülten ve içeriğinde yer alan bilgiler sizleri güncel konularda bilgilendirmek amacıyla hazırlanmış olup herhangi bir şekilde hukuki görüş ve/veya danışmanlık teşkil etmemektedir. Hukuki danışmanlık hizmeti almak için lütfen bizimle iletişime geçiniz.

© 2022 Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı. Tüm hakları saklıdır.