

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:28
MAYIS 2023



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Yayınlandı
- Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Sağlık Sigortası Alternatif Geri Ödeme Yönetmeliği Yayınlandı

Mahkeme Kararları

- Yargıtay'ın Dava Şartı Arabuluculuk Tutanağının Eksikliğine İlişkin Kararı
- Sendika Faaliyeti Nedeniyle İş Akdinin Sonlanmasına İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı
- Anayasa Mahkemesinin İfade Özgürlüğüne İlişkin Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- SGK'ya Verilmesi Gereken Belgelerin Süreleri Ertelendi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- İnsana Yakışır İş için Kanıt Temelli Politika Belirleme Ulusal Eğitimi
- Açık Erişim Politikası
- Döngüsel Ekonomide İnsana Yakışır İşler Raporu
- Sosyal Taraflarda Karar Mekanizmalarında Kadın Temsili
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Birimlerine Kapasite Geliştirme Eğitimi
- Engelli Bireyler ve Kadınlar İçin Destekli İstihdama Geçiş Çalıştayı



İŞKOLLARI YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

İşkolları Yönetmeliği 19 Aralık 2012 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanmış olup, işbu Yönetmeliğin amacı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 4'üncü maddesinde sayılan işkollarına hangi işlerin gireceğini tespit etmektir.

12 Mayıs 2023 tarihli Resmî Gazete 'de yayımlanan İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile İşkolları Yönetmeliğinde değişiklik yapılmıştır. Söz konusu değişiklikler aşağıdaki gibidir:

- Bir işyerinin girdiği işkolu; Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan işyeri tescil bilgileri, vergi levhası, ticaret sicil gazetesini kaydı, meslek kuruluşlarında bulunan bilgiler göz önünde bulundurularak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecektir.
- İşveren, işveren sendikası veya işçi sendikasının başvurusu üzerine, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti yapılabilecektir.
- Çalışma Genel Müdürlüğü işkolu tespiti için ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgeleri işverenden veya ilgili kurumlardan isteyebilecektir.
- Genel Müdürlük, inceleme sonucunda hazırlanan tespit raporunda yer alan değerlendirmeler doğrultusunda işyerinin hangi işkoluna girdiğini tespit edecektir.

Değişiklik yapılmasına dair yönetmeliğe **buradan** ulaşabilirsiniz.



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU GENEL SAĞLIK SİGORTASI ALTERNATİF GERİ ÖDEME YÖNETMELİĞİ YAYINLANDI

12 Mayıs 2023 tarihli 32188 sayılı Resmî Gazete 'de Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Sağlık Sigortası Alternatif Geri Ödeme Yönetmeliği "Yönetmelik" yayımlandı.

Yönetmelik kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumunca ("SGK") finansmanı sağlanan/sağlanacak olan sağlık hizmetlerinin ihtiyaç duyulan alanlarda halk sağlığının korunması için mevcut ödeme usul, esas ve kuralları dışında mali veya tıbbi olarak getireceği faydaya göre ödeme kapsamına alınması amacıyla oluşturulan alternatif geri ödeme yöntemlerinin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

a) Alternatif Geri Ödeme Modeli Nedir?

Alternatif Geri Ödeme Modeli, Sosyal Güvenlik Kurumunca finansmanı sağlanan/sağlanacak olan sağlık alanındaki ürün ve hizmet gruplarının, ihtiyaç duyulan alanlarda mevcut ödeme usul, esas ve kuralları dışında mali veya tıbbi olarak getireceği faydaya göre ödeme kapsamına alınması veya mevcut ödeme usul, esas ve kurallarının değiştirilmesi ile yurtdışından temin edilen, ülkemizde imal edilemeyen veya bulunmayan ürün gruplarının üretiminin, ithal ürünlerin yerli üretime geçmesinin, piyasada bulunurluğunun sağlanması hususlarının teşvik edilmesi amacıyla oluşturulan geri ödeme modellerini ifade etmektedir.

b) Alternatif Geri Ödeme Komisyonu, Görev ve Yetkileri

Komisyon;

Yönetmelik Kapsamında kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Sağlık Sigortası Alternatif Geri Ödeme Komisyonu "Komisyon" Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü ile Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığını, Sağlık Bakanlığını temsilen en az daire başkanı düzeyinde birer üye, Hazine ve Maliye Bakanlığını temsilen en az daire başkanı düzeyinde iki üye olmak üzere altı asıl üyeden oluşur.



Komisyon görev ve yetkileri;

- Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu onayına sunulmak üzere Kurumca finansmanı sağlanan/sağlanacak olan sağlık hizmet bedellerine ilişkin görüş oluşturmak.
- Kurumca finansmanı sağlanan/sağlanacak sağlık hizmetleri ile ilgili alternatif geri ödeme modelini, sözleşme taslaklarını belirlemek.
- Sözleşmelerin yenilenmesi/yenilenmemesi ve sözleşmede değişiklik yapılması hususlarını karara bağlamak.
- Kurum tarafından firmadan alınan sağlık hizmet bedelinin ve alternatif geri ödeme modelinin gizlenmesi talebini değerlendirmek ve karara bağlamak.
- Belirlenen geri ödeme modeline göre katılım payı muafiyeti konusunu karara bağlamak.

c) Komisyona Başvurular

- Komisyona başvurular firmalar ve kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılır.
- Başvurulara ilişkin üst yazı Kurum evrak servisine gizli evrak mevzuatı kapsamında, gizlilik esası olmayanlar ise normal usullerle ibraz edilir. Başvuru ekleri ise ilgili daire başkanlığına elden teslim edilir.
- Başvuru ve ekleri, Kurumca belirlenen ve Kurum resmi internet sayfasında yayımlanacak olan usul ve esaslara göre düzenlenir. Firma temsilcisi için yetki belgesi dosya ekinde bulundurulur.
- Firmalar, Kuruma verdikleri her türlü bilgi ve belgelerin doğruluğundan, bilgilerin kesinleşmiş olmasından sorumludurlar.

İşbu Yönetmelik yayımlandığı tarihte yürürlüğe girmiş olup, Yönetmelikle birlikte 10 Şubat 2016 tarihli ve 29620 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Sağlık Sigortası Alternatif Geri Ödeme Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

İlgili Yönetmeliğe [buradan](#) ulaşabilirsiniz.



YARGITAY'IN DAVA ŞARTI ARABULUCULUK TUTANAĞININ EKSİKLİĞİNE

İLİŞKİN

KARARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 4.5.2023 tarihli 32180 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan E.2023/3808 K. 2023/4378 sayılı kararı;

a) Olay ve Olgular

Davacı, Davalı işyerinde oto tamir ustası olarak çalışmaktayken iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini ve bu nedenle işçilik alacaklarının davalıdan tahsil edilerek kendisine ödenmesi için dava yoluna başvurmuştur.

Davalı işveren savunmasında, iş sözleşmesinin davacı tarafından istifa edilmek suretiyle sonlandırıldığını, davacının istifa sebebinin kamuya geçme olduğunu, bu kapsamda kıdem ve ihbar tazminatı kazanamayacağını, diğer işçilik alacaklarının davacıya ödendiğini ve herhangi bir işçilik alacağı bulunmadığını beyan etmiştir. Bununla ihbar süresine uymayan davacıya aleyhinde karşı dava yoluna başvurmuştur.

İlk derece mahkemesi kararında, davacının kamuya atadığını tespit edip söz konusu istifa nedeniyle davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmemesi gerektiğine karar vermiştir. Ancak iş akdinin feshinden bağımsız işçilik alacaklarının davacıya ödenmesi gerektiğine karar vermiştir.

Son olarak davacıya karşı başlatılan karşı dava dosyaya dava şartı arabuluculuk tutanağının eklenmediğini bu nedenle karşı davanın dava şartı eksikliği nedeniyle usulden reddedilmesi gerektiğine hükmetmiştir. İlk derece mahkemesi kararına karşı başlatılan istinaf başvuruları istinaf mahkemesince reddedilmiş ve karar kesinleşmiştir.

Adalet Bakanlığı temyiz gerekçesinde, asıl davaya ilişkin arabuluculuk tutanağının düzenlendiğini, sonuç kısmında işverenin talebi olan ihbar tazminatı hususunda anlaşılmadığını, tutanak aslının dava dilekçesine eklendiğini, buna rağmen Mahkemece karşı tarafa ihtar yapılmadan yapılan yargılama sonunda karşı dava yönünden arabuluculuk dava şartının yerine getirilmediği gerekçesiyle davanın usulden reddedildiğini, söz konusu dava dilekçesine ekli tutanağın dikkate alınarak esastan incelemeye geçilmesi gerekirken yapılan değerlendirme sonucu karar verilmiş olunasında usul ve kanuna aykırılık olduğu belirtilmiştir. İlk derece mahkemesinin kararının kanun yararına bozulması istemi ile temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

b) İnceleme ve Gerekçe

Yargıtay incelemesinde, çalışan tarafından açılan işçilik alacaklarına ilişkin davada, davalı işverenin cevap dilekçesinde karşı dava talebinde bulunduğunu ve ihbar tazminatının çalışandan tahsil edilerek kendisine ödenmesini talep ettiğini incelemiştir.

Söz konusu karşı dava konusu olan ihbar tazminatına ilişkin husus taraflar arasında işçilik alacaklarına ilişkin dava için görülen arabuluculuk görüşmelerinde görülmüş olup Yargıtay incelemesinde dava şartı arabuluculuk sürecinin yerine getirildiği kabul edilmiştir.

Bu nedenle ilk derece mahkemesinin karşı dava yönünden arabuluculuk şartının sağlanmadığı gerekçesiyle davayı reddetmesinin yerinde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

c) Karar

Açıklanan sebeplerle; Adalet Bakanlığının kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile karlı davaya ilişkin hükmünün sonuca etkili olmamak üzere Kanun Yararına Bozulmasına oybirliğiyle karar verilmiştir.

SENDİKA FAALİYETİ NEDENİYLE İŞ AKDİNİN SONLANMASINA İLİŞKİN ANAYASA MAHKEMESİ KARARI



Anayasa Mahkemesinin 5 Mayıs 2023 tarihli 32181 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan 2016/5002 başvuru numaralı kararı;

a) Olay ve Olgular

Davalı işveren ile davacının üyesi olduğu sendika arasında kurulması planlanan TİS için anlaşma sağlanamamıştır. Bu nedenle sendika tarafından grev kararı alınmıştır. Grev kararına ilişkin Bakanlar kurulu tarafından grevin ertelenmesi kararı çıkmıştır.

Erteleme kararı sonrası davalı işyerinde başvurunun da aralarında olduğu tüm işçiler tarafından iş yavaşlatma eylemleri yapılmıştır. Davalı işyeri başvuruyla birlikte 30 işçinin iş akdini sonlandırmış ve gerekçe olarak işe geç başlanması, iş yavaşlatılması ve kanunsuz grev eylemlerinde bulunulmasına dayanmıştır.

Başvurucu yapılan feshin haksız ve geçersiz olduğu gerekçesiyle işe iade ve sendikal tazminat talepli dava açmıştır. İlk derece mahkemesi işi yavaşlatma eyleminin 20-25 dk sürdüğünü ve telafisi zor zararlara sebep olmayacağını, işçilerin toplu eylem haklarını kullandığı yönünde kanaate varmıştır.

Bununla beraber eylemlere tüm çalışanların katılmasına rağmen sadece 30 kişinin iş akdine son verilmesinin eşit işlem borcuna aykırılık teşkil ettiği yönünde değerlendirme yapılmıştır. Bu kapsamda çalışanların iş sözleşmelerinin geçerli ya da haklı nedenle feshedilmeği sonucuna varılmıştır.

Davalı işyerinin temyizi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine kesin olarak karar vermiştir. Yargıtay gerekçesinde işçilerin gerçekleştirmiş olduğu grevin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesine rağmen devam edilmesi hukuksuz olarak kabul edilmiştir.

Nihai kararın başvuruca tebliğ edilmesi üzerine, başvuru tarafından bireysel başvuru yoluna gidilmiştir.

b) İnceleme ve Gerekçe

Anayasa mahkemesi gerekçesinde, somut olaydaki başvurunun da aralarında bulunduğu işçilerin grev erteleme kararı sonrasında sendikal hak taleplerini dile getirmek adına gerçekleştirdikleri iş yavaşlatma eyleminin hukuka aykırı olmayan koşullarda sendikal haklarının korunması için gösterdikleri bir eylem niteliğinde değerlendirmiştir.

Bununla beraber başvurunun iş akdinin feshinin feshin son çare olması prensibine aykırı olduğu kanaatine varılmıştır. İşveren tarafından başvurunun sendika hakkına yapılan müdahalenin onun ve başkalarının sendika haklarını kullanmaları üzerinde caydırıcı bir etkiye neden olacağı kanaatine ulaşılmıştır.

c) Hüküm

Açıklanan gerekçelerle;

- Sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Sendika hakkının ihlal edildiğine, oybirliğiyle karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİNİN İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN KARARI

Anayasa Mahkemesinin 5 Mayıs 2023 tarihli 32181 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan 2019/19160 başvuru numaralı kararı

a) Olay ve Olgular

Başvurucu davalı işyeri olan Borsa İstanbul A.Ş. de belirsiz süreli iş sözleşmesi ile başuzman olarak çalışmaktayken hizmetine ihtiyaç duyulmaması gerekçesiyle iş akdine son verilmiştir. Buna karşılık başvuru tarafından işe iade talepli tespit davası açılmıştır.

Davanın görüldüğü ilk derece mahkemesi davanın reddine karar vermiştir. Mahkeme gerekçeli kararında iş sözleşmesinin terör örgütü ile illiyet, irtibat ve iltisak nedeniyle feshedildiğini, güven ilişkisinin sarsıldığı, bu durumun işveren yönünden katlanması beklenilmeyecek nitelikte olduğu değerlendirmesinde bulunmuş ve feshin haklı ve geçerli olduğu kanaatine ulaşmıştır.

İstinaf kanun yoluna başvurulması üzerine, Bölge adliye mahkemesi ilk derece mahkemesine benzer gerekçe ile feshin geçerli nedene dayandığını belirtmek suretiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir.

Kararın temyiz edilmesi üzerine davacının soruşturma sonucu beklenmeden karar verilmesini yerinde görmemiş mahkeme kararını bozmuştur.

Dava ilk derece mahkemesinde tekrardan görülmeye devam ederken, Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından kovuşturmaya yer olmadı kararı verilmiştir.

İlk derece mahkemesi tarafından ilk kararındaki benzer gerekçelerle davanın reddine karar verilmiştir. Kararın temyiz edilmesi üzerine mahkeme kararı yargıtay tarafından onanmıştır. Nihai kararı öğrenen başvuru bireysel başvuruda bulunmuştur



b) İnceleme ve Gerekçe

Anayasa Mahkemesi incelemesinde ilk derece mahkemesince yapılan incelemenin başvuru telefonundan bir kısım internet sitesine erişim sağladığını, bu erişimlerin terör örgütü ile irtibat ve iltisak olarak görülebileceğini ancak soyut açıklamalarda bulunulduğu herhangi bir tespit yapılmadığını tespit etmiştir.

Bununla beraber derece mahkemesi incelemesinde başvuru söz konusu internet sitelerine erişiminin işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz olarak etkilediğine ilişkin bir değerlendirmeye yer verilmemiştir. Bununla beraber işçiye somut olarak hangi sözleşme yükümlülüğünün yüklendiği, işçinin hangi davranışı ile hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği tespit edilmemiştir.

Somut olayda ilgili ve yeterli gerekçe ortaya konulmadan başvuru aleyhine genişletici bir yorumla ifade özgürlüğünün dolaylı olarak sınırlandırılmasına dayanarak verilen karar Anayasa Mahkemesince uygun bulunmamıştır.

c) Hüküm

Açıklanan gerekçelerle; ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine oybirliğiyle karar verilmiştir.



SGK'YA VERİLMESİ GEREKEN BELGELERİN SÜRELERİ ERTELENDİ

24 Mayıs 2023 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu "Kurum" tarafından yapılan duyuru ile deprem felaketi nedeniyle Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi ve belgenin verilme sürelerinin ertelendiği açıklandı.

Söz konusu karar ile Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa illeri ile Sivas ili Gürün ilçesinde faaliyet gösteren sigortalı işçi çalıştıran işyerlerinin ve diğer sigortalıların;

- 6 Şubat 2023 ila 30 Haziran 2023 tarihleri arasında, 5510 sayılı Kanuna göre vermekle yükümlü oldukları her türlü bilgi, belge ve beyannamelerin 15 Ağustos 2023 tarihine kadar Kuruma verilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş sayılacaktır.
- 6 Şubat 2023 ila 26 Haziran 2023 tarihleri arasında verilmesi gereken muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin/aylık prim ve hizmet belgelerinin 15 Ağustos 2023 tarihine kadar verilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş sayılacak ve muhteviyatı prim borçları ile 6 Şubat 2023 tarihi öncesi yasal ödeme süresi geçmiş borçlarının 31 Ağustos 2023 tarihine kadar ödenmesi kaydıyla işyerleri teşviklerden yararlanabilecektir.

İlgili duyuruya **buradan** ulaşabilirsiniz.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership





İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN KANIT TEMELLİ POLİTİKA BELİRLEME ULUSAL EĞİTİMİ

Çalışma yaşamına ilişkin güvenilir kanıtların her zaman açık olmaması, yanıltıcı ve çelişkili bilgilerin olması çalışma yaşamında manipülasyonlara neden olmaktadır.

Bu nedenle ILO, istihdam ve işgücü gibi çalışma yaşamına ilişkin konularda politika belirleme, savunuculuk ve politika geliştirme alanında kanıtların daha iyi kullanılması için çalışmalar düzenlemektedir.

Bu kapsamda T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ILO Türkiye Ofisi ve Araştırma Departmanı 8-12 Mayıs 2023 tarihinde İnsana Yakışır İş için Kanıt Temelli Politika Belirleme Ulusal Eğitimi düzenlemiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından talep edilen bu eğitim ile ülkede hükümetin ve sosyal ortakların (sendikalar ve işveren örgütlerinin) insana yakışır iş konularına ilişkin olarak politika belirleme, politika savunuculuğu veya politikaları etkileme alanında kanıtları (araştırma, veriler, iyi uygulamalar) daha iyi kullanma kapasitelerinin geliştirilmesi amaçlanıyor.

Eğitim kapsamında başlıca aşağıdaki hususlara değinilmiştir;

- Eğitim çeşitli araştırma yöntemleri,
- Analitik araçlar,
- Veri tabanları,
- Verilerin yorumlanması,
- Kanıtların değerlendirilmesi ve sentezlenmesi,
- Kanıtların daha iyi iletilmesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü organizasyonunda düzenlenen eğitim programına Bakanlığın çeşitli birimleri, sendikalar ve işveren örgütlerinden toplam 26 kişi katılım göstermiştir.

AÇIK ERİŞİM POLİTİKASI

ILO'nun tüm ürünlerinin herkes tarafından kullanılmasını kolaylaştıracak Açık Erişim Politikası yürürlüğe koyulmuştur.

ILO Açık Erişim Politikası, kamu tarafından finanse edilen araştırma veya çalışmaların sonuçlarının, erişilebilirlik, görünürlük ve etkisini artırmak amacıyla kullanım için kamuya açık hale getirilmesi gerektiğini savunan temel etik ilkeyi destekliyor.

3 Mayıs 2023 tarihi itibarıyla ILO'nun tüm içerikleri herkes tarafından izin alınmaksızın kullanıma açılmıştır.

ILO İletişim ve Halkla İlişkiler Departmanı Direktörü Martin Murphy açıklamasında "Artık herkes, CC BY 4.0 lisansıya her türlü ILO bilgi ürününü izin istemeksizin alabilir, uyarlayabilir, kopyalayabilir, içinden çekilen parçaları yeniden kullanabilir veya çevirebilir. Tek koşul, materyalin kaynağı olarak ILO'yu belirtmektir. Hükümetler, örgütler ve bireyleri bu değerli kaynaklardan en geniş biçimde yararlanmalarını teşvik ediyoruz" dedi.



DÖNGÜSEL EKONOMİDE İNSANA YAKIŞIR İŞLER RAPORU



9 Mayıs 2023 tarihinde ILO'nun Döngüsel Ekonomide İnsana Yakışır İşler Raporu yayımlandı. Bu rapor, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Bankası'nın Genç İstihdamı İçin Çözümler (S4YE) Programı ve Circle Economy (Döngü Ekonomisi) tarafından hazırlandı.

Rapor kapsamında giysi, hurda metal ve kullanım dışı elektronik cihazlar gibi her türlü atığın yeniden kullanılması, geri dönüştürülmesi ve tadil edilmesini içeren döngüsel ekonomide yedi ila sekiz milyon iş yaratılabileceği tahmin ediliyor.

Böylece, çevrenin korunmasına yardım edilecek, doğal kaynakların daha iyi kullanılmasına katkı yapılacak ve yerel ekonomilerin kalkınmasına destek verilecek.

Rapor, Güney Yarımküre, kayıt dışı işçiler, iş kalitesi ve tedarik zincirlerine odaklanarak, insana yakışır işler ve döngüsel ekonomi hakkında daha çok derinlemesine araştırmalar yapılması için çağrı yapıyor.

Rapora [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

SOSYAL TARAFLARDA KARAR MEKANİZMALARINDA KADIN TEMSİLİ



ILO Türkiye Ofisi, sendikal yapılarda kadın liderliğinin yaygınlaşması amacıyla mevcut durumun daha iyiye taşınmasına yönelik önerilerin ve atılabilecek adımların belirlenmesi amacıyla 4 Mayıs 2023 tarihinde Ankara'da "Sosyal Taraflarda Karar Mekanizmalarında Kadın Temsili" çalıştayı düzenledi.

Çalıştayda, kadınların sendikal yapılardaki rollerinin ve karar mekanizmalarındaki temsiliyetlerinin önemi ve ne şekilde artırabileceği konusu ele alındı.

Çalıştayın gündemi aşağıdaki gibidir;

- Sendikal yapılarda gerek sendikal üyeliklerde gerekse karar verici pozisyonlarda daha fazla kadın temsili için kota belirlenmesi,
- Başta yönetim kadroları olmak üzere örgüt çalışanlarına ve üyelerine toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesinin önemi,
- İşçi ve işveren örgütleri dahil çalışma hayatında kadın liderlerin sayısının artmasının önemidir.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI BİRİMLERİNE KAPASİTE GELİŞTİRME EĞİTİMİ

Mayıs ayında ILO tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili birimlerine kapasite geliştirme eğitimi verdi.

Söz konusu eğitim, Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Projesi ve Kapasite Geliştirme Eğitimi Programı kapsamında düzenlendi.

Eğitim programı aracılığıyla, paydaş kişi ve kuruluşlarda çocuk işçiliği ve mevsimlik tarımda çocuk işçiliği konusunda farkındalık yaratılması ve kurumlarda çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik politikaların koordinasyonu, planlanması, uygulanması ve izlenmesine yönelik kapasitenin geliştirilmesi yönünde kazanımlar sağlanmıştır.

İlk bölümünde çocuk işçiliği konusundaki kavramsal ve yasal çerçevenin ele alındığı eğitimde çocuk hakları ve çocuk işçiliği, çocuk işçiliğinin mevcut durumu, sebep ve sonuçları, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve sona erdirilmesine ilişkin küresel politika öncelikleri ve dünya genelinden iyi uygulama örnekleri verildi.

İkinci oturumda ulusal mevzuat kapsamında kurumsal roller ve sorumluluklar konusu ile iş birliği ve koordinasyon mevsimlik tarım işçiliği ve çocuk işçiliği, mevsimlik göçebe tarımda çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik kurumsal mekanizmalar ve politika gelişimi, mevsimlik göçebe tarımda çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik vaka yönetimi ve iletişim araçları ve uygulamaları ve mevsimlik göçebe tarımda çalışma ilişkileri-

nde haklar ve sorumluluklar konuları ele alındı.

Kapasite geliştirme eğitimi programı, proje uygulama illeri olan Bursa, Eskişehir, Ankara, Konya, Düzce, Ordu, Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin, Adıyaman, Malatya, Adana, Mersin, Hatay, İzmir ve Manisa'da devam edecek.

ENGELLİ BİREYLER VE KADINLAR İÇİN DESTEKLİ İSTİHDAMA GEÇİŞ ÇALIŞTAYI



9-10 Mayıs tarihlerinde Ankara'da engelli bireyler ve kadınlar için destekli istihdama geçiş konulu tematik bir çalıştay düzenledi.

Çalıştay sırasında Türkiye'nin dört ilinden gelen 41 katılımcı, engellilerin ve kadınların istihdam fırsatlarına eşit erişimini sağlamak için gereken destek türleri hakkında bilgilendirildi.

Katılımcılar, ILO Türkiye'nin İşyerinde Mesleki Eğitim ve Gelişim Programı'na (İŞMEP) bu grupları dahil etmeye çalışırken halihazırda uyguladıkları yöntemleri ve vaka örneklerini paylaştılar.

Son olarak İŞMEP programı faydalanıcısı olan ve çalıştaya katılan mülteci kadınlar işyerlerindeki ve genel olarak işgücü piyasasındaki deneyimlerini paylaştılar.

SAYI : 28
MAYIS 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
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.