



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

7/988



Sayı : B.13.SGB.0-12.00-00/610- 2 531
Konu : Yazılı Soru Önergesi

28 Ocak 2007

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 06/12/2007 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-1980 sayılı yazınız.

Antalya Milletvekili Tayfur SÜNER'e ait 7/988 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımız ilgili birimlerince incelenmiş olup, konuya ilişkin cevabi bilgi ve değerlendirmeler ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

EK : 1 yazı

**ANTALYA MİLLETVEKİLİ TAYFUR SÜNER'İN 7/988 ESAS NO'LU YAZILI
SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP**

TÜİK'nun 15/11/2007 tarihli verilerine göre Türkiye'deki işsizlik oranı %9,2'dir. Bu oran kentte %11,6, kırsalda ise %5,6' dır. Bu oranın değişiminde ülkemizde çalışan kaçak işçilerin payına ilişkin olarak herhangi bir veri bulunmamaktadır.

Ülkemiz ekonomisi ve yerli istihdama katkısı açısından; Türkiye'de çalışacak yabancı uyruklu şahısların çalışma izin başvuruları değerlendirilirken;

Yabancı personel çalıştırma talebinde bulunan şirketin; mali durumu, genel potansiyeli, ihracat tutarı, yerli istihdama katkısı ve yabancıнын şirketin faaliyet alanı ile ilgili olarak şirkete katkısı gözönüne alınmaktadır.

Türkiye İş Kurumu tarafından yayınlanan "ülkemizde iş arayanlar" listesi çalışma izin başvurularıda dikkate alınmakta; Türk vatandaşı çalıştırmayan firmaların yabancı uyruklu personel çalıştırma talepleri çoğunlukla kabul edilmemekte ve bunlardan Türk vatandaşı istihdamı istenilmektedir.

Ayrıca, bazı meslek grupları için yapılan çalışma izin başvurularında (Mühendis ve Mimar) işyerinde mutlak o meslekten Türk vatandaşı çalıştırılması koşulu aranmaktadır.

Vasıfsız işgücü talepleri kabul edilmemekte; ucuz işgücü maliyeti nedeniyle talepte bulunulduğu kanaati edinilen müracaatlar da reddedilmektedir.

İşverence, çalıştırılacak yabancıya ödenecek ücret miktarının; yapılacak görev, katkı ve yetkinlik ile bağdaşır seviyede olması gözetilmektedir.

Bu uygulamaların sonucu olarak; yabancıların kaçak çalışmalarının ve ucuz işgücü amaçlı istihdamının önüne geçilmiş, çalışma amaçlı göçün yasal olarak kontrol ve düzenlenmesi imkanı getirilmiştir.

Diğer taraftan; insan ticareti ile mücadeleye yönelik hükümler 4817 sayılı Kanun'un Uygulama Yönetmeliğine konularak yaşama geçirilmiştir.

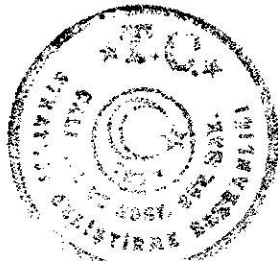
İnsan ticareti açısından risk altında olan yabancılar için; Türkiye'de altı ay süreyle ikamet etmiş olması dikkate alınmamakta, çalışma izni uzatma taleplerinde de (ilk başvuruda olduğu gibi) her defasında dış temsilciliklerimizden çalışma vizesi almaları koşulu aranılmaktadır. Turistik vize ya da çalışma amacı dışındaki vizelerle veya iki ülke arasındaki vize muafiyeti programı ve diğer vize kolaylıklarından yararlanarak Türkiye'ye gelmiş olan ve ikamet tezkeresi olmayan yabancıların, çalışma izni için yurt içinden başvuruları kabul edilmemektedir.

Yabancıların Türkiye'deki çalışmaları ve bu yabancılar verilecek çalışma izinleri ile ilgili esaslar 06/09/2003 tarihinde yürürlüğe giren 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir.

Kanunun 4 üncü maddesinde; yabancıların Türkiye'de çalışmaya başlamadan evvel izin almaları gerektiği hükme bağlanmış olup, yabancıнын yada işverenin yurt içinden çalışma izni talebinde bulunabilmesi için; başvuru tarihi itibarıyla yabancıнын; Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet tezkeresinin bulunması ve başvurunun bu süre içerisinde yapılması gerekmektedir.

Türkiye'de geçerli ikamet tezkeresi bulunmayan yabancılar ise başvurularını; uyuşunda bulunduğu ülkedeki T.C. Temsilciliğine yapabilmekte; Türkiye'deki işveren firmanın da en geç üç işgünü içerisinde başvuru belgelerini Bakanlığımıza teslim etmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede, Turist vizesi ile ülkemize gelen yabancıların yurt içinden çalışma izin başvurusunda bulunmaları söz konusu olmamaktadır.



Yurtdışından yapılan müracaatlarda ise; dış temsilciliklerimizin görüşleri; çalışma izin vizesi başvurularında yer almakta olup, görüşün olumlu olmaması halinde izin verilmemektedir.

Bakanlığımız işyerinin genel durumu ile yabancının eğitim, mesleki yeterlilik ve tecrübesinde gözönünde bulundurarak çalışma izin talebini sonuçlandırmaktadır.

Diğer yandan; Belgeli Turizm İşletmelerinde çalışacak yabancılar için 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu gereği kota uygulanmakta; bu işletmelerde azami % 10 oranında yabancıya çalışma izni verilebilmektedir.

Bakanlığımız İş Müfettişlerince yabancı kaçak işçi çalıştırmayla ilgili 15/05-30/09/2007 tarihleri arasında sahil şeridindeki illerin bağlı olduğu İstanbul, İzmir ve Antalya Grup Başkanlıklarımızda gerçekleştirilen "Yabancıların İzinsiz Çalışmasının Önlenmesi Proje Denetimi" nde ;

- Proje kapsamında ağırlıklı olarak, deri, konaklama ve eğlence yerleri, ticaret-büro eğitim ve güzel sanatlar, banka ve sigorta ile sağlık işkollarında teftiş yapılmıştır.

-Yürütülen proje kapsamında, toplam 666 işyerinde İnceleme Teftişi yapılmış olup bu işyerlerinde toplam 799 yabancı uyruklunun istihdam edildiği yada edilmekte olduğu tespit edilmiştir.

- 338 işyeri için 4817 sayılı yasaya muhalefetten idari para cezası uygulanması talep edilmiştir.

Sosyal Sigortalar Kurumunun amacı ve işlevi, Ülkemiz çalışanlarının büyük bir bölümünün sosyal güvenliklerini sağlamaktır.Sosyal güvenliğin sağlanması ise her şeyden önce bir finans sorunudur. Kurumun en önemli finans kaynağı da sigorta primleridir.

6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesi hükümlerine göre, ödeme güçlüğü içinde bulunduğu anlaşılan işverenlerin Kurumumuza olan borçlarının taksitle ödenmesi mümkün olduğundan talep edilmesi halinde yasa maddesinde belirtilmiş olan şartların yerine getirilmesi kaydıyla borçları en fazla 24 ay süre ile taksitlendirilebilmektedir.

Bu nedenle, turizm alanında faaliyet gösteren işyerlerinin, çalıştırıldığı sigortalılardan dolayı Kuruma ödemesi gereken sigorta primi ile ilgili olarak, kış ayları için herhangi bir ayırım sözkonusu olmamakla beraber, ödeme güçlüğü içinde bulunan işverenlere 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine istinaden taksitlendirme kolaylığı sağlanmaktadır.

Diğer taraftan, gerek turizm sektöründe gerekse diğer istihdam alanlarında faaliyet gösteren işverenler tarafından Kurumumuza çeşitli tarihlerde sunulan görüş ve öneriler Kurumumuz tarafından değerlendirilmiş olup, bu yönde işverenlerin prim yükünün azaltılması amacıyla değişik tarihlerde yasal düzenlemeler yapılmıştır.

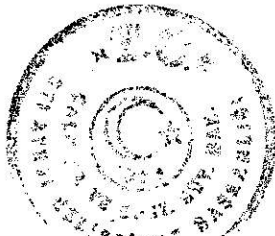
Nitekim, 5073, 5084, 5198 ve 5350 sayılı Kanunlarla istihdamın artırılması ve işverenlerin prim yükünün azaltılması yönünde kanuni düzenlemeler yapılmıştır.

506 sayılı Kanuna 5073 sayılı Kanun ile eklenen geçici 90 ıncı madde uyarınca 01/01/2004 ile 30/06/2004 tarihleri arasında; sigortalının günlük kazancı, sigorta primine esas günlük kazancın alt sınırının altında ise, bu kazançlar ile alt sınır arasındaki farka ait işverence ödenmesi gereken sigorta primlerinin, işsizlik priminin ve sosyal güvenlik destek priminin sigortalı ve işveren hisselerinin tümünün Hazinece karşılanacağı öngörülmüştür.

Buna göre, 01/01/2004 tarihinden geçerli olan prime esas kazancın alt sınırı olan 549.630.000.-TL ile 423.000.000.-TL tutarındaki asgari ücret arasında kalan ve daha önce işveren tarafından tamamı ödenen farka ilişkin primler bu defa, 6 ay süreyle Hazine tarafından karşılanmıştır.

Bu uygulamanın ardından, 5198 sayılı Kanun prime esas kazançların alt sınırında da bir indirim gerçekleştirilmiştir.

Böylelikle, kamuoyunda yıllardır eleştiri konusu yapılan 506 sayılı Kanun ile belirlenen sigorta primine esas kazançta ait alt sınır ile asgari ücret arasındaki farkın tutarına



ait sigorta primlerinin işverence karşılanmasıyla yarattığı ek maliyet ile ilgili olumsuzluklar da bu şekilde giderilmiştir.

Diğer taraftan, sürdürülebilir bir sosyal güvenlik yapısı için, Kurumumuz aktif-pasif dengesini ve aktüeryal yapısını da korumak zorundadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesine göre, nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denilmektedir.

Bununla birlikte, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Kararları ile bilimsel görüşlere göre mevsimlik işler; her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve yılın arta kalan döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar askıya alındığı işler olarak tanımlanmıştır.

Mevsimlik işçilerde iş sözleşmesinin askıya alınması, iş sözleşmesi devam etmekle beraber, yasada öngörülen nedenlerle tarafların bu sözleşmeden doğan borç ve yükümlülüklerinin bazılarının geçici olarak uygulanmaması demektir.

Bir başka ifade ile, iş sözleşmesi varlığını sürdürmekte sadece sözleşmenin öngördüğü yükümlülükler (işçinin iş görme borcu, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü) yerine getirilmemekte, ertelenmektedir.

