

Adalet ve Kalkınma Partisi Grup Başkanvekili Kayseri Milletvekili Mustafa Elitaş ve Yalova Milletvekili İlhan Evcin'in; İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ile Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu (2/476)

Not: Tasarı Başkanlıkça; tali olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler ve Avrupa Birliği Uyum komisyonlarına, esas olarak da Plan ve Bütçe Komisyonuna havale edilmiştir.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifimiz ve gerekçesi ekte sunulmuştur.

Gereğini arz ederiz.

Mustafa Elitaş
Kayseri

İlhan Evcin
Yalova

GENEL GEREKÇE

Türkiye'nin en önemli ekonomik sorunlarının başında işsizlik ve istihdam gelmektedir. Ülkemizde yaşanan işsizlik oranının çok yüksek olmasının nedeni, ekonominin işgücünü absorbe edecek yeni istihdam yaratma potansiyelinin düşük olması ile birlikte, mevcut iş yaşamındaki esnek uygulamaların ihtiyacı karşılayamamasıdır.

Türkiye'de 2003 tarihli İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanunu ile daha önce özel sektör tarafından yürütülmesi yasak bulunan özel sektörün iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapmasına imkan sağlanmış ancak, bu "bürolar tarafından geçici iş aracılığı faaliyeti yürütülmesine" izin verilmemiştir.

Diğer taraftan, hemen hemen tüm AB (25) üyesi ülkelerde yasalarla düzenlenen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetlerinin ülkemizde de yasal zemine oturtulması, AB'ye uyum çalışmaları içinde yer almaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından Kasım 2002'de "Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Yönerge Önerisi" kabul edilmiş olup, üye ülkelerin mevcut mevzuatlarındaki farklı uygulamalar nedeniyle üzerinde uzun bir süre tartışıldıktan sonra 22 Ekim 2008 tarihinde Avrupa Parlamentosu Geçici İstihdam Büroları Direktifini (Temporary Agency Work Directive) onaylanmıştır.

Yönergenin amacı öncelikle ayrımcılığa karşı korunma ilkesinin geçici (ödünç) işçiler açısından da uygulanmasını, geçici iş bürolarının işveren olarak tanınmasını ve geçici işçilerin korunmasını garanti etmek suretiyle geçici iş ilişkisinin kalitesini artırmak ve ikinci olarak da işgücü piyasasının etkin işleme- si ve yeni işler yaratılması için geçici iş ilişkisinin kullanımına uygun bir yasal çerçeve hazırlamaktadır.

AB içinde geçici istihdam bürolarının faaliyetlerini kısıtlayan ülkeler yeni Direktif ışığında kısıtlamaları gözden geçirmek durumunda kalacaklardır. Kısıtlamalar, ancak Direktif kapsamında genel kamu çıkarları söz konusu ise olabilecek ve Komisyon tarafından izlenecektir. Söz konusu büroları yasaklayan ya da bu büroların faaliyetlerini Direktifte öngörülmemen nedenlerle kısıtlayan ülkelere karşı Avrupa Komisyonu'nun yaptırım hakkı saklı bulunmaktadır.

İşsizliğin önlenmesinin en temel çözüm yolu, hiç kuşkusuz istihdam kapasitesini artıracak yatırımların çoğalması, yeni iş alanlarının yaratılması, iş piyasasının esnekleştirilmesi ve aktif istihdam politikalarının uygulanmasıdır.

İşverenlerin istihdamı artırması halinde katlandıkları mali yüklerin hafifletilmesi ve dolayısıyla istihdamın artırılması amacıyla, işyerlerinin mevcut istihdamına ilave olarak istihdam edilen işçilerin işveren sigorta primlerinin 6 ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması öngörülmüştür.

Ayrıca İşsizlik Sigortası çerçevesinde işsizlik ödeneği almakta iken işe alınanlar için de ödenek almaya hakları olan süre boyunca işçi ve işveren primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması öngörülmektedir.

Yine istihdamın artırılması ve ekonomik büyümenin sağlanması için yatırımların artırılması ve buna bağlı olarak oluşacak ilave istihdama ait yüklerin belirli bir süre yatırımın sektörü, büyüklüğü ve yapılacağı bölgenin gelişmişlik seviyesine göre Hazinece karşılanması amacıyla düzenleme yapılmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- 4857 sayılı İş Kanununda yapılacak düzenleme ile özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesine imkan sağlanmıştır.

Dolayısıyla, Türkiye de, mesleki anlamda geçici (ödünç) iş ilişkisine ilişkin bu durumu yasalarla düzenlemek durumundadır.

Ayrıca, mesleki anlamda ödünç ilişkisinin yasalaşması, Türkiye'de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son verecektir. Özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesi, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınabilmeleri ve devletin bu alanda düzenleyici olması açısından da büyük katkı sağlayacaktır.

Madde 2- İşsizlik Ödeneği alanların işe alımına teşvik getirilmekte ve böylece, istihdamda kalmak ve daha fazla gelir elde etmek suretiyle işçiler lehine, daha düşük maliyetli işçi çalıştırma suretiyle işveren lehine, Fon'dan yapılacak harcamaların azaltılması ve istihdamın artırılarak işsizliğin azaltılması yoluyla Devlet lehine avantaj oluşturulmaktadır.

Madde 3- İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla, 2009 yılının Nisan ayına ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısına ilave olarak 31/12/2009 tarihine kadar işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için, çalıştırma tarihinden önceki üç ayda SGK'ya verilen prim ve hizmet belgelerinde ismi olmaması kaydıyla, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarının 6 ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması amacıyla düzenlemeye gidilmekte, ayrıca yararlanma ve başvuru sürelerini 6 aya kadar daha uzatmaya Bakanlar Kuruluna yetki verilmektedir.

Madde 4- Kalkınma Planları ve Yıllık Programlarda öngörülen hedeflere uygun olarak, tasarrufları katma değeri yüksek, ileri teknolojileri kullanan yatırımlara yönlendirmek, istihdamı artırmak, yatırım eğiliminin devamlılığını ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak, uluslar arası rekabet gücünü artıracak teknoloji ve araştırma-geliştirme içeriği yüksek büyük ölçekli yatırımları özendirmek, bölgesel gelişmişlik farklılıklarını gidermek amacıyla Bakanlar Kurulu tarafından yürürlüğe konulan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında kararlar çerçevesinde teşvik edilen yatırımlara bağlı olarak istihdam edilen işçilerin sigorta primlerinin işveren hisselerinin tamamına kadar olan kısmının belirli bir süre Hazinece karşılanması öngörülmektedir. Yatırımın konusuna, büyüklüğüne ve yatırımın bulunduğu illerin gelişmişlik seviyesine göre uygulama süresi, karşılama oranı ve kapsam; yatırımın sektörü, büyüklüğü ve bulunduğu ile göre Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecektir.

Madde 5- Yürürlük maddesidir.

Madde 6- Yürütme maddesidir.

Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Plan ve Bütçe Komisyonu

24/6/2009

Esas No.: 2/476

Karar No.: 53

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Kayseri Milletvekili ve Adalet ve Kalkınma Partisi Grup Başkanvekili Mustafa ELİTAŞ ile Yalova Milletvekili İlhan EVCİN tarafından hazırlanarak 19/06/2009 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan ve Başkanlıkça 22/6/2009 tarihinde tali komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonuna, esas komisyon olarak da Komisyonumuza havale edilen 2/476 esas numaralı “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi”, Komisyonumuzun 24/06/2009 tarihinde yapmış olduğu 38 inci Birleşimde Hükümeti temsilen Devlet Bakanı Cevdet YILMAZ ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı ve Kamu İhale Kurumu temsilcileri ile Kanun Teklifi sahiplerinin katılımlarıyla incelenip, görüşülmüştür.

Bilindiği gibi, genç bir nüfusa sahip olan ülkemizin en önemli problemlerinin başında işsizlik ve istihdam gelmektedir. Ekonominin yapısal olarak yeterince yeni istihdam oluşturmaması ve mevcut yasal düzenlemelerin Avrupa Birliği üyesi pek çok gelişmiş ülkede uygulanmakta olan esnek istihdam yöntemlerine olanak tanımaması, bu problemin başlıca nedenlerindendir. 2003 yılında, İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanunu ile özel sektörün iş ve işçi bulmaya aracılık yapmasına imkan sağlanmış, ancak, büroların geçici iş aracılığı faaliyeti yürütmesine izin verilmemiştir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetlerinin düzenlenmesi hem istihdam olanaklarının geliştirilmesi hem de AB’ye uyum için bir gereklilik arz etmektedir. Bu nedenle söz konusu alanda gerekli yasal düzenlemelerin yapılması kaçınılmaz hale gelmiştir.

Dünya genelinde yaşanan mali kriz nedeniyle tüm dünyada üretim ve istihdam daralmakta, ülkemiz de bu gelişmelerden etkilenmektedir. Ekonomik daralmanın yaşandığı bu gibi dönemlerde hükümetlerin ekonomiye müdahale ederek, istihdamı artırıcı ve ekonomiyi genişletici politikaları uygulamaya koyması büyük önem arz etmektedir. İstihdamı teşvik edici tedbirlerin alınması ve yatırımcının korunması küresel mali krizin ülkemize olan etkilerinin hafifletmesinde önemli katkı sağlayacak ve gelecekte de istihdam ve işsizlik sorununa yönelik kalıcı bir inisiyatif oluşturacaktır.

Teklif ile;

- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin tanımlanması ve buna ilişkin koşulların düzenlenmesi,
- İşverenlerin istihdamı artırması halinde, mevcut istihdama ilave olarak istihdam edilen işçilerin işveren sigorta primlerinin 6 ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması,
- İşsizlik sigortası çerçevesinde işsizlik ödeneği almakta iken işe alınanlar için ek ödenek almaya hakları olan süre boyunca işçi ve işveren primlerinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması,
- Yatırımlarda Devlet yardımları hakkında kararlar çerçevesinde teşvik edilen yatırımlara bağlı olarak gerçekleştirilecek istihdamın getirdiği mali yüklerin Hazinece karşılanması; Hazinece karşılanacak tutarın uygulama süresi ile ödeme yapılacak miktarın oranı ve kapsamını; yatırım sektörü, büyüklüğü ve bulunduğu illere göre farklılaştırmaya Bakanlar Kurulunun yetkili kılınması, öngörülmektedir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi

(S. Sayısı: 415)

Komisyonumuzda Teklifin geneli üzerinde yapılan görüşmelerde;

- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin İş Hukukunun kavramlarıyla bağdaşmadığı, geçici iş ilişkisi şeklindeki esnek çalışma yöntemlerinin küresel ekonominin doğurduğu rekabet ortamının bir sonucu olarak pek çok ülkede uygulanmaya başlandığı, ancak işçi açısından değerlendirildiğinde bu yöntemlerin birçok olumsuz taraflarının bulunduğu,

- Geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemeler yapılırken işçi ile işveren arasındaki hassas denge gözetilerek işçilerin haklarının korunmasına özen gösterilmesi gerektiği, aksine düzenlemelerin çalışma barışını olumsuz yönde etkileyeceği, ayrıca bu tür düzenlemeler yapılırken sosyal tarafların da görüşlerinin alınması gerektiği,

- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi düzenlemelerine yönelik Avrupa Direktiflerinin çıkış kaynağının ayrımcılığın önlenmesi gibi konular olduğu, yapılması öngörülen düzenlemenin sosyal devlet anlayışıyla bağdaştırılabilmesi için Avrupa Direktifinin öngörülerine uygun olması gerektiği,

- Krizle mücadeleyle yönelik olarak öngörülen tedbirlerin en kısa zamanda hayata geçirilmesi gerektiği, ancak uygulamaya yönelik düzenlemeler yapılmasında gecikmelerin söz konusu olduğu, ayrıca bu tür tedbirlerin maliyetlerinin de açıklanması gerektiği,

- Ülkelerin petrol ve madenler gibi çeşitli stratejik kaynaklarının olabileceği, ülkemizin stratejik kaynağının ise üretim çağındaki genç nüfusu olduğu, bu kaynağın çeşitli tedbirler alınarak ekonomik kalkınmanın itici gücünü oluşturacak şekilde harekete geçirilmesi gerektiği,

- Küresel krizin ülkemize yönelik etkilerinin yılın ikinci yarısından itibaren görülmeye başlandığı, ancak teşhis ve tedbirler konusunda geç kalındığı, alınan tedbirlerin bütüncüllükten uzak olmasının da istenen etkiyi ortaya çıkaramadığı,

- Geçici iş ilişkisi benzeri uygulamaların ülkemizde gayriresmi bir biçimde uygulandığı ve kayıtdışılığı artırdığı, ayrıca işçi sömürsüne neden olduğu; öngörülen düzenlemenin kayıtdışılığı azaltacağı ve işçi sömürsünü sona erdireceği,

- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisine yönelik düzenlemenin 2003 yılında yapılan ancak uygulanamayan kanuni düzenlemelerle birlikte uygulama olanağına kavuşacağı, böylece özel sektörün özel istihdam büroları aracılığıyla bu alandaki hizmetleri yürütebileceği,

- AB’de mesleki anlamda geçici iş ilişkisi uygulamalarının sonucu olarak % 1,8 oranında istihdam artışının sağlandığı; söz konusu düzenlemenin yasalaşması durumunda ülkemizde de % 2 oranında istihdam artışının beklendiği,

- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi düzenlemesinin, işsizlikle mücadele aracı olarak istihdamı artırıcı etkisinin yanı sıra, kısa süreli işgücüne ihtiyaç duyan işverenler için de önemli faydalar sağlayacağı,

- İstihdamı teşvik edici düzenlemeler yapılmasının; hem krizin atlatılmasına hem de ekonominin üretim potansiyelinin geliştirilmesine katkı sağlayacağı,

- Teklifte yapılması öngörülen düzenlemelerin istihdamın artırılmasına yönelik önemli adımlar olduğu, küresel krizin neden olduğu ekonomik daralmayla da önemli bir mücadele aracı olacağı,

- Öngörülen düzenlemelerin krizle mücadeleyle yönelik olarak açıklanan istihdam paketiyle bütünlük arz ettiği ve uygulamayı hızlandırmayı amaçladığı,

şeklindeki görüş ve eleştirileri müteakiben, Hükümet adına yapılan tamamlayıcı açıklamalarda ise;

- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi düzenlemesinin AB uyum kriterleri arasında bulunduğu ve Ulusal Programda yer alan hususlardan biri olduğu, bu düzenlemenin istihdama ve kayıtdışılıkla mücadele katkı sağlayacağı,

- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi düzenlemesine yönelik olarak ayrıntılı düzenlemelerin ikincil mevzuatla yapılacağı, bu konuda sorunlar yaşanmaması için gerekli çalışmaların yürütüleceği,

- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeler hakkında sosyal tarafların görüşünün alındığı ve bu konuda bir mutabakata varıldığının söylenebileceği,

- Mevzuatımızda özel istihdam bürolarına ilişkin düzenlemelerin bulunduğu, yapılan düzenlemenin ilave yetki sağladığı,

- Ekonomik krizin ekonomik ve sosyal hayatı olumsuz şekilde etkilediği, önemli sorunlardan olan işsizliği artırdığı, öngörülen düzenlemelerin hayata geçirilmesiyle sosyal maliyetlerin azalacağı ve ilerleyen dönemde de istihdam sorununu çözmeye yönelik altyapı oluşturacağı, düzenlemelerin bu açıdan oldukça yerinde olduğu,

- Getirilen düzenlemenin, kriz nedeniyle işten çıkarılan ve İşsizlik Fonundan yararlanan işçilerin tekrar işe dönmelerini sağlayacağı, böylece hem işçilerin hem de işverenin bundan olumlu etkileneyeceği; ayrıca düzenlemenin istihdamı artırıcı boyutunun da bulunduğu,

- Ekonomik krizle mücadele için açıklanan tedbir paketinin büyük bölümünün uygulanması için kanuni düzenlemeye ihtiyaç olmadığı ve Bakanlar Kurulu kararlarıyla uygulamaya geçirildiği, kanuni düzenlemeye ihtiyaç gösteren konularda ise çalışmalarının devam ettiği, tedbirlerin mümkün olduğunca bütüncül bir anlayış içinde ve birbirleriyle uyumlu olacak şekilde hazırlanmasına özen gösterildiği,

- Uygulanması öngörülen teşviklerin bir kısmının krizin etkilerinin hafifletildiği bir döneme denk getirildiği, böylece ekonominin sağladığı yeni olanakların ve fırsatların değerlendirilmesinin amaçlandığı, diğer bir kısmının ise doğrudan krizin etkilerini hafifletmeye yönelik olduğu,

ifade edilmiştir.

Teklifin tümü üzerindeki görüşmeleri takiben, Teklif ve gerekçesi Komisyonumuzca da benimsenmiş ve maddelerinin görüşülmesine geçilmiştir.

Teklifin;

- Çerçeve 1 inci maddesi; maddeyle 4857 sayılı İş Kanununa eklenmesi öngörülen 7/A maddesinin birinci fıkrasında yer alan “işçisine karşı olan” ibaresinin, iş görme borcu işçinin işverene karşı bir borcu olduğundan “işçisinden olan” şeklinde değiştirilmesi; geçici iş ilişkisi modeline göre personel istihdamı, kamu kurum ve kuruluşlarının personel istihdamına ilişkin mevzuat hükümlerine uygun olmadığından kamu kurum ve kuruluşlarını düzenlemenin kapsamı dışına çıkaran bir fıkranın madde metnine eklenmesi suretiyle,

- Çerçeve 2 nci maddesi; maddeyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinin mülga beşinci fıkrasını yeniden düzenleyen fıkranın; anlatıma açıklık kazandırmak amacıyla yeniden düzenlenmesi, işyeri tehlike derecesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primlerin %1’inin Fon; kalan kısmının ise işveren tarafından karşılanmasını sağlamaya yönelik bir değişikliğin yapılması; kamu kurum ve kuruluşlarında personel istihdamının teşvik edilmesinin ayrıca gerekmemesi ve yeni personel istihdamından kaynaklanan ilave maliyetlerin kamu kaynaklarıyla karşılanıyor olması nedeniyle kamu kurum ve kuruluşlarını kapsam dışı bırakan bir hükmün metne eklenmesi suretiyle,

- Çerçeve 3 üncü maddesi; maddeyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenmesi öngörülen geçici 9 uncu maddenin; üçüncü fıkrasının (e) bendinin; bentte yer alan “8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile” ibaresinin metinden çıkarılması ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında olmasına rağmen, bu Kanundan istisna oluşturan yöntemlerle ihale gerçekleştiren çok sayıda kamu kurum ve kuruluşu bulunduğu ve istisnaya göre yapılan alımlarda kamu kaynağı kullanıldığından, teşvik uygulamasında eşitlik sağlamak amacıyla 4734 sayılı Kanundan istisna olan alımları yürüten işyerlerinin de maddede öngörülen teşviklerden yararlanmamasına yönelik olarak değiştirilmesi suretiyle; (f) bendinin;

4447 sayılı Kanunda “kamu idareleri” kavramının hangi kurumları kapsayacak şekilde uygulanacağı hususunda bir düzenleme bulunmadığı, ayrıca 5510 sayılı Kanunda yer alan “kamu idareleri” tanımının ise maddede öngörülen teşviklerden yararlanacak kamu kurum ve kuruluşlarının tespitinde yetersiz kalacağı ve tereddütlere yol açacağı gerekçesiyle yeniden düzenlenmesi ve bent numaralarının kanun yapma esas ve usullerine uygunluğun sağlanması amacıyla yeniden düzenlenmesi suretiyle,

- Çerçeve 4 üncü maddesi; maddeyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenmesi öngörülen ek maddenin anlatıma açıklık kazandırılmak amacıyla redaksiyona tabi tutulması suretiyle,

- Yürürlüğe ilişkin 5 inci maddesi, aynen,

- Yürütmeye ilişkin 6 ncı maddesi, kanun yapma esas ve usullerine uygunluk sağlamak amacıyla redaksiyona tabi tutulmak suretiyle,

kabul edilmiştir.

Raporumuz, Genel Kurulun onayına sunulmak üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan	Başkanvekili	Sözcü
<i>Sait Açıba</i>	<i>M. Altan Karapaşaoğlu</i>	<i>Hasan Fehmi Kinay</i>
Afyonkarahisar	Bursa	Kütahya
		(Bu Raporun Sözcüsü)
Kâtip	Üye	Üye
<i>Süreyya Sadı Bilgiç</i>	<i>Necdet Ünüvar</i>	<i>Halil Aydoğan</i>
Isparta	Adana	Afyonkarahisar
Üye	Üye	Üye
<i>Sadık Badak</i>	<i>Mehmet Günel</i>	<i>İsmail Özgün</i>
Antalya	Antalya	Balıkesir
(Bu Raporun Sözcüsü)		
Üye	Üye	Üye
<i>Ali Osman Sali</i>	<i>Cahit Bağcı</i>	<i>Emin Haluk Ayhan</i>
Balıkesir	Çorum	Denizli
Üye	Üye	Üye
<i>Mehmet Yüksel</i>	<i>Necdet Budak</i>	<i>Alaattin Büyükkaya</i>
Denizli	Edirne	İstanbul
(Bu Raporun Sözcüsü)		
Üye	Üye	Üye
<i>Esfender Korkmaz</i>	<i>Mustafa Özyürek</i>	<i>İbrahim Hasgür</i>
İstanbul	İstanbul	İzmir
(Ayrıışık oy ektedir)		
Üye	Üye	Üye
<i>Harun Öztürk</i>	<i>Tuğrul Yemişçi</i>	<i>Mustafa Özbayrak</i>
İzmir	İzmir	Kırıkkale
(Karşı oy yazısı eklidir)		

Üye <i>Muzaffer Baştopçu</i> Kocaeli	Üye <i>Mustafa Kabakcı</i> Konya	Üye <i>Mustafa Kalaycı</i> Konya
Üye <i>Ferit Mevlüt Aslanoğlu</i> Malatya (Ayrışık oy ekteredir)	Üye <i>Ömer Faruk Öz</i> Malatya	Üye <i>Erkan Akçay</i> Manisa
Üye <i>Ali Er</i> Mersin	Üye <i>Münir Kutluata</i> Sakarya	Üye <i>Hasip Kaplan</i> Şırnak (Ayrışık oy)
Üye <i>Faik Öztrak</i> Tekirdağ (Ayrışık oy ekteredir)	Üye <i>Osman Demir</i> Tokat	Üye <i>M. Akif Hamzaçebi</i> Trabzon (Ayrışık oy yazısı ekteredir)
Üye <i>Kerem Altun</i> Van	Üye <i>Abdulkadir Akgül</i> Yozgat	

AYRIŞIK OY

Madde 1

Teklifin 1 inci maddesi “özel istihdam büroları”nın görev alanını genişletmek amacıyla “geçici iş ilişkisi” kavramını iş hukukuna dahil etmektedir. Buna göre özel istihdam büroları “geçici iş ilişkisi” çerçevesinde, istihdam ettiği işçileri bir başka işverene devredebilecektir. İşçinin sosyal güvencesini zayıflatan, kıdem tazminatını tartışmalı hale getiren bu model işçi lehine değildir. 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisinde süre “altı ayı geçmemek üzere” şeklinde belirlenmişken burada süre “onsekiz ayı geçmemek üzere” şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca 4857 sayılı Kanunun anılan 7 nci maddesinde geçici iş ilişkisinde işveren işçiyi holding bünyesi içinde veya şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla işgörmeye edimini yerine getirmek üzere başka bir işverene devredebilirken; Teklif bu ayrıntılara dikkat etmemiştir. Örneğin “benzer işler” kavramı kullanılmamıştır. Bu durumda işçi her tür işte çalıştırılabilecektir. Maddenin yazımından özel istihdam bürosu işverenin işçi ile ilişkisinde olan işgörmeye borcunu talep hakkını ancak başka bir özel istihdam bürosuna devredebileceği anlamı çıkmakla birlikte Teklifin amacı bu değildir. Amaç başka herhangi bir işverene de devri olanaklı kılmaştır. Bunu sağlayabilmek için özel istihdam bürolarının görevlerini düzenleyen yasa maddesinde değişiklik yapılması gerekir.

Sonuç olarak bu düzenleme işçinin güvensiz bir iş ilişkisi çerçevesinde istihdamını öngörmektedir. Doğru bir düzenleme değildir. Tasarıdan çıkarılması gerekir.

Madde 2, 3 ve 4

Anılan maddeler Sayın Başbakan tarafından açıklanan Teşvik Paketi’nin yasal altyapısını oluşturmak üzere Teklif metninde yer almaktadır. Söz konusu maddelerin özellikle de 3 ve 4 üncü maddelerin mali boyutu belli değildir. Hazineye yük getirecek tasarı ve tekliflerin mali boyutunun bilinmesi yasama sürecinin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bu açıdan ciddi bir eksiklik söz konusudur.

M. Akif Hamzaçebi

Trabzon

F. Mevlüt Aslanoğlu

Malatya

Esfender Korkmaz

İstanbul

Faik Öztrak

Tekirdağ

KARŞI OY YAZISI

“İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi”ne ilişkin değerlendirmelerimize aşağıda yer verilmiştir.

ÇERÇEVE MADDE 1-

Çerçeve 1 inci maddede düzenlenen “**Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**” ile ne yapılmak istendiğinin ve yapılmak istenenin iş hukukuna uygunluğunun tahlil edilebilmesi için iş kanunumuzda yer alan bazı kavramlar üzerinde öncelikle durmak gerekir.

Üzerinde dikkatle durulması gereken kavramlar; işçi, işveren, işyeri, iş ilişkisi ve iş sözleşmesi gibi kavramlardır.

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye **işçi**, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye de **işveren**, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye **iş ilişkisi**, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime de **işyeri** denilmektedir.

İş hukukunda asıl olması gereken işçi ve işveren arasında direkt kurulan iş ilişkisidir. Bu ilişkide **işçi**, iş sözleşmesinde öngörülen süre ve koşullarda işverene karşı bir iş görmeyi taahhüt etmekte, **işveren** de işçiye bu hizmetin karşılığında bir bedel ödemeyi üstlenmektedir. Bu koşulların belirlendiği sözleşmeye de **iş sözleşmesi** denilmektedir.

Küreselleşen dünyada ortaya çıkan rekabet koşulları iş hukukunda yukarıda açıkladığımız iş ilişkisini esnekleştirme ihtiyacını gündeme getirmiştir.

Ancak bu esnekleştirme çalışmalarında unutmamamız gereken en önemli husus, iş ilişkisinde evine ekmek götürmek zorunda olan işçinin işverene karşı daha bir bağımlı olduğu gerçeğidir. Bu gerçeği göz önünde bulundurarak, yaptığımız düzenlemelerde, çalışmak zorunda olan işçiye, taşıyamayacağı yükleri yüklememeliyiz. Nasıl olsa işçinin işe ihtiyacı var anlayışı ile geçmişte liberal ekonomi döneminde yapıldığı gibi işçinin bir meta şeklinde alınıp satılmasına izin veremeyiz, vermemeliyiz.

Şimdi bu kısa değerlendirmeyi yaptıktan sonra iş kanununda bugüne kadar yer verdiğimiz bazı esnek çalışma yöntemlerine temas etmekte yarar görülmektedir. Açıklayacağımız bu esnek iş ilişkileri de yeterli görülmemiş olacak ki tasarıdaki “**mesleki anlamda geçici iş ilişkisi**”nin de iş hukukumuza dahil edilmesine karar verilmiştir.

Esnek çalışma amaçlı iş ilişkilerinin başında halk arasında “**taşeron**” uygulaması olarak bilinen **asıl işveren-alt işveren ilişkisi** gelmektedir.

Asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin **yardımcı işlerinde** veya **asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde** iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran işverene bu ilişkide alt işveren denilmektedir. Asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan ilişkiye de asıl işveren-alt işveren ilişkisi denilmektedir.

Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden yararlanılarak, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilememektedir.

Görüldüğü gibi işçinin hak kaybına uğramaması için yasa koyucu asıl işveren-alt işveren ilişkisinin koşullarını yasa ile ayrıntılı olarak belirlemiştir.

Asıl işveren-alt işveren arasındaki iş ilişkisi çalışma yaşamına yeterince esneklik sağlayamamış olacak ki İş Kanunu (İK) 7 nci maddesinde bir başka geçici iş ilişkisi düzenlemiştir. Bu maddede yer alan hükümlerin yeni getirilen “**mesleki anlamda geçici iş ilişkisi**” nde de uygulanacağı öngörüldüğünden mevcut geçici iş ilişkisinin biraz daha yakından incelenmesinde yarar vardır.

İK’ nun 7 nci maddesine göre, işveren, bir işçiyi yazılı rızasını almak koşuluyla;

- Holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya

- **Yapmakta olduğu işe benzer işlerde** çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene

iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi kurulmuş olmaktadır.

Bu geçici iş ilişkisinde, işçinin asıl işverenle yaptığı iş sözleşmesi yürürlükte kalmaya devam etmektedir. İşçi, asıl işverenle yaptığı iş sözleşmesinde taahhüt ettiği işi, asıl işverenin işyerinde değil devralan işverenin işyerinde yerine getirmektedir.

Altı ayı geçmemek üzere kurulan geçici iş ilişkisi gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilmektedir.

Kendisi ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden asıl işveren ile birlikte sorumludur. Bu hükümden, ücret ve prim borçlarının öncelikle asıl işveren tarafından ödenmesi gerektiği anlamı çıkmaktadır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren, grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı olmuş ise, bu durumda asıl işveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmasının konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi kurulamamaktadır.

Yukarıda açıklanan iki esnek çalışma yöntemi de iş hukukunda yeterince esneklik sağlayamamış olacak ki şimdi de bu tasarı ile “**Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**”ne izin veren yeni bir düzenleme yapılmaktadır.

Tasarı, mesleki anlamda geçici iş ilişkisine İK’nun hem 7 hem de 7/A maddesi hükümlerinin birlikte uygulanacağını öngörmektedir. Özel istihdam büroları (ÖİB) aracılığı ile geçici iş ilişkisinin İK’nun mevcut 7 nci maddesine eklenmeyip ayrı bir maddede düzenlenmiş olması dikkatlerden kaçmamalıdır.

Bu düzenleme ile 7 nci maddedeki geçici iş ilişkisi kurulmasında aranan “**Yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene işçinin devri koşulu**” aşılmaya çalışılmaktadır. Oysa, söz konusu 7 nci maddenin görüşülmesi aşamasında işçi sendikalarından gelen eleştirilerin aşılması için geçici iş ilişkisinde bu koşulun (benzer işlerde koşulu) öngörülmüş olması unutulmamalıdır.

Sosyal barışın bozulmaması için sendika temsilcilerinin de komisyona davet edilip tasarı konusundaki düşüncelerinin alınması gerekli iken, bu gerekliliğe de uyulmamıştır. Sayın bakan, komisyonda kendisine yöneltilen soru üzerine tasarı hakkında işverenlerin mutabakatının olduğunu, buna karşılık sendikalardan bazılarının ise birkısım tereddütlerinin bulunduğunu ifade etmiş, ancak “*birkısım tereddütlerin*” ne olduğu konusuna açıklık getirmemiştir.

İK'na eklenmek istenen “*Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*” ile, devreden işverenin yapmakta olduğu iş ile benzerlik arzetmeyen işler için de işçiler başka işverenlere devredilebilecektir. Üstelik işçiyi devreden işveren ÖİB olduğu için, bunların işyerinde işçinin yaptığı bir iş de bulunmamaktadır. Adında “*mesleki*” ibaresinin yer alması, meslek sahibi kalifiye işçilerin bu düzenlemeye konu olacağı gibi bir izlenim vermekteyse de, tasarıda buna ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Tasarı ile iş ve işçi bulmaya aracılık eden ÖİB asıl işveren sayılmaktadır. Bu işverenler işçi ile süreli iş sözleşmesi yapmaktadır. Bu sözleşmenin yazılı olacağının belirtilmesi ise, sürenin asgari bir yıl olacağını çağrıştırmaktadır. Çünkü İK'da bir yıldan uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği öngörülmektedir.

Bu iş ilişkisinde ÖİB'nin bu işçilere yaptıracağı bir iş bulunmamaktadır. Bu nedenle bu iş sözleşmesinin konusu sanaldır. Düzenleme ile, ÖİB'na, işçinin kendisine karşı olan sanal iş görme borcunu, geçici süre için bir başka işverene devretme hakkı verilmektedir.

İK.m.7'deki geçici iş ilişkisinde, devredilen işçinin asıl işverenle olan sözleşmesi devam etmekteydi. Hüküm bulunmayan hallerde bu madde hükümlerinin uygulanacağının belirtilmiş olması, işçi ile asıl işveren konumundaki ÖİB arasında yapılan sanal iş sözleşmesinin de devirden sonra devam edeceği anlaşılmaktadır.

Ancak uygulamada bazı sorunların çıkması beklenmelidir. Örneğin ÖİB ile yapılan süreli sözleşmenin bitim tarihinden önce işçi başka bir işverene devredilmiş ve devralan işveren yanında çalışırken de ÖİB ile yapılan sözleşmenin süresi bitmiş olsun. Bu durumda işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden feshedilmiş mi olacaktır? Tasarıdaki geçici iş ilişkisinde süreli iş sözleşmesinin geçerli olacağının belirlenmiş olmasında kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamama gibi unsurlar etkili olmuş mudur? İşverenlerin kıdem tazminatı yükü dikkate alınarak böyle bir yol seçilmiş olabilir mi? Mevcut yasal düzenlemelere göre iş ve işçi bulmaya aracılık yetkisi zaten varolan ÖİB'na ayrıca geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesinde ısrar edilmesi bizim bu endişelerimizin haklılığını ortaya koymaktadır.

İşçinin devrinde kararlaştırılan süre bittiğinde, asıl işveren olan ÖİB'na dönecek olan işçinin burada göreceği bir iş yoktur. Yeni bir işverene devredilene kadar ÖİB ile iş sözleşmesi ilişkisi bir iş görme edimi olmaksızın sanal olarak devam edecektir. Bu sürede kendisine bir ücret ödenip ödenmeyeceği açık değildir. Süreli iş sözleşmeleri için öngörülen süreler uzun tutulmak suretiyle, işçiler için ÖİB'ları iş bulunana kadar beklenen bir havuz, iş arayanların beklediği modern işsizler kahvesi konumuna gelebilir. Bu durumda özel istihdam büroları modern işçi simsarları olmayacaklar mı?

Bu uygulama işçinin bir meta gibi alınıp satılması sonucunu doğuracaktır. Bu maddeye göre geçici iş ilişkisi kurulacak işçi sayısının, işyerinde çalıştırılanların dörtte birini geçemeyeceği öngörülmektedir. Tasarıda geçen işyerinin, işçinin geçici iş ilişkisi ile devredildiği işverenin işyerini mi yoksa ÖİB'nin işyerini mi ifade ettiğinin de açık olmadığı düşünülmektedir.

ÖİB iş ve işçi bulmaya aracılık ederken vasıfsız işçiden ücret almamaları esastır. Bu düzenlemede mesleki anlamda geçici iş ilişkisinden söz edildiği gerekçe gösterilerek iş arayanlardan ücret talep edilip edilmeyeceği de açık değildir.

Geçici iş ilişkisinde, devredilen işçinin ödenmeyen haklarından her iki işverenin müteselsilen sorumlu olacakları ifade ediliyor. Ancak, ÖİB'nin sorumluluğunun yerine getirilmesinin İŞKUR'a çalışma izni alırken ödedikleri teminat kadar güvence altında olacağı unutulmamalıdır.

Geçici iş ilişkisinin aynı işçi için 18 ayı geçemeyeceği, geçtiği takdirde devredilen işverenle işçi arasında belirsiz süreli iş ilişkisinin kurulmuş olacağı hükme bağlanmaktadır. Ancak bu ilişkinin de, geçici iş ilişkisinin kurulduğu tarihten itibaren mi yoksa 18 aylık sürenin bitiminden itibaren mi kurulacağı tasarıda açık değildir.

Geçici iş ilişkisi ile devredilen işçinin çalıştığı işyerinde grev ve lokavt uygulaması varsa ve işçi ÖİB tarafından başka bir geçici işe de gönderilememişse, asgari ücretten az olmamak üzere sözleşme ücretinin yarısının ödenmesi zorunluluğu getirilmektedir. Bu sözleşme ücreti ÖİB ile yapılan sözleşme ücreti ise, niçin yarısı ödenmektedir. İşçinin geçici iş ilişkisi ile devredildiği işverenin ödediği bir ücretten söz ediliyorsa, bu durum işçinin bu işverenle de bir sözleşme yaptığı anlamına gelmemekte midir?

İK m.7’de, geçici iş ilişkisi sona erdiğinde işçinin asıl işverenin işine döneceği ve işverenin işçiye iş vermek zorunda olacağı öngörülmüştü. Yeni getirilen geçici iş ilişkisinde aynı durumun geçerli olup olmayacağı bize göre açık değildir.

Özürü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün hesabında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılanlar işyerinde çalışan işçi sayısına niçin dahil edilmemektedir? Bu hüküm, işyerlerini geçici iş ilişkisi ile işçi çalıştırmaya itmiş olmayacak mı?

Sonuç olarak, işçi ve işveren arasında kurulması gereken **hassas dengenin** gözetilerek **işçinin korunması**; koşulları ve sınırları yasa ile iyi çizilerek istihdam ve verimliliği artırmak, rekabet koşullarını iyileştirmek üzere **esnek çalışma yöntemlerinin hayata geçirilmesi** iş hukukunun amaçları arasında yer almaktadır.

Yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu bu anlamda öngördüğü iş güvencesi, belirli süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri, geçici iş ilişkisi, asıl işveren-alt işveren uygulaması, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, tele çalışma, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi, telafi çalışmaları, kısa çalışmalar gibi uygulamalarla yeterince esnek bir yapıya kavuşmuştur.

Yukarıda açıklanan gerekçelerle, geçici iş ilişkisinin sınırsız bir şekilde uygulanmasına yol açacak olması nedeniyle, iş hukukunun işçinin korunması amacıyla bağdaşmayan; işçi ve işveren arasında kurulmaya çalışılan hassas dengeyi, dolayısıyla da çalışma barışını bozacak olan 7/A maddesinin tasarısı metninden çıkarılmasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

ÇERÇEVE MADDE 2-

İşsizlik ödeneği almakta iken işe alınanların, hakettikleri halde kullanmadıkları işsizlik ödeneği sürelerince prime esas alt sınır üzerinden ödenmesi gereken işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primlerinin işsizlik sigortasından ödenmesi öngörülmektedir. Fon, işsizlik ödeneği ödemek yerine aynı süre için prim desteği yapmaktadır. Akılcı bir yaklaşımdır. Ancak, **uzun süreli işsizlerle işgücü piyasasına ilk kez girecekler** aleyhine işleyeceği dikkate alınmalıdır.

ÇERÇEVE MADDE 3-

Teşvik ilke olarak desteklenmektedir. Ancak işsizlik sigortası tarafından ödenen işveren primlerinin, fon kaynakları kamuya ait bir kaynak olmadığından, Hazine tarafından belirlenecek bir süre içinde Fona yatırılacağı hükme bağlanmalıdır.

Yukarıda açıklanan gerekçelerle çoğunluk görüşüne iştirak edilmemiştir.

Genel Kurulun bilgisine saygıyla sunulur.

Harun Öztürk

İzmir

ADALET VE KALKINMA PARTİSİ GRUP
BAŞKANVEKİLİ KAYSERİ MİLLETVEKİLİ
MUSTAFA ELİTAŞ VE YALOVA MİLLET-
VEKİLİ İLHAN EVCİN'İN TEKLİFİ

**İŞ KANUNU, İŞSİZLİK SİGORTASI
KANUNU VE SOSYAL SİGORTALAR VE
GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANU-
NUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA
DAİR KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1- 22/05/2003 tarihli ve 4857 sa-
yıılı İş Kanununun 7 nci maddesinden sonra gel-
mek üzere aşağıdaki “7/A” maddesi eklenmiştir.

“Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi

MADDE 7/A- Mesleki anlamda geçici iş
ilişkisi; özel istihdam bürosu işverenin iş söz-
leşmesine dayanarak istihdam edeceği işçisine
karşı olan iş görme borcunu talep hakkını geçici
süre ile bir başka işverene devrini ifade eder ve
Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel
istihdam büroları tarafından yerine getirilir.

Özel istihdam büroları devredeceği işçi ile
iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle
geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yap-
mak zorundadır. Bu sözleşmelerde yer alması
gereken hususlar Türkiye İş Kurumunca çıkarı-
lacak yönetmelikle düzenlenir.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak
çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sa-
yısının dörtte birini geçemez. Bu kapsamda ça-
lıştırılacak işçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş
sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dik-
kate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak ge-
çici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi on
sekiz ayı geçemez. Bu süreyi geçen çalıştırma,
geçici iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı olarak ya-
pılmaması veya sözleşmede belirtilen sürenin
dolmasına rağmen devam eden çalıştırma du-
rumlarında, devredilen işverenle işçi arasında
belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur.

Özel istihdam bürolarının bu faaliyet için
istihdam edecekleri işçilerle yapacakları belirli
süreli iş sözleşmeleri, esaslı nedene dayalı zin-
cipleme iş sözleşmesi niteliğini taşırlar.

PLAN VE BÜTÇE KOMİSYONUNUN
KABUL ETTİĞİ METİN

**İŞ KANUNU, İŞSİZLİK SİGORTASI
KANUNU VE SOSYAL SİGORTALAR VE
GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANU-
NUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA
DAİR KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1 - 22/5/2003 tarihli ve 4857 sa-
yıılı İş Kanununun 7 nci maddesinden sonra gel-
mek üzere aşağıdaki “7/A” maddesi eklenmiştir.

“Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi

MADDE 7/A- Mesleki anlamda geçici iş
ilişkisi; özel istihdam bürosu işverenin iş söz-
leşmesine dayanarak istihdam edeceği işçisin-
den olan iş görme borcunu talep hakkını geçici
süre ile bir başka işverene devrini ifade eder ve
Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel
istihdam büroları tarafından yerine getirilir.

Özel istihdam büroları devredeceği işçi ile
iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle
geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yap-
mak zorundadır. Bu sözleşmelerde yer alması
gereken hususlar Türkiye İş Kurumunca çıkarı-
lacak yönetmelikle düzenlenir.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak
çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sa-
yısının dörtte birini geçemez. Bu kapsamda ça-
lıştırılacak işçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş
sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dik-
kate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak ge-
çici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi on
sekiz ayı geçemez. Bu süreyi geçen çalıştırma,
geçici iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı olarak ya-
pılmaması veya sözleşmede belirtilen sürenin
dolmasına rağmen devam eden çalıştırma du-
rumlarında, devredilen işverenle işçi arasında
belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur.

Özel istihdam bürolarının bu faaliyet için
istihdam edecekleri işçilerle yapacakları belirli
süreli iş sözleşmeleri, esaslı nedene dayalı zin-
cipleme iş sözleşmesi niteliğini taşırlar.

(Adalet ve Kalkınma Partisi Grup Başkanvekili
Kayseri Milletvekili Mustafa Elitaş ve Yalova
Milletvekili İlhan Evcin'in Teklifi)

Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve Özel İstihdam Bürosunun işçiyi bu süre içerisinde başka bir işyerinde istihdam edememesi halinde, işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödemek zorundadır.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçiler, 30 uncu maddenin uygulanmasında işçi sayısına dahil edilmez.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, bu madde hükümleri ile 7 nci maddenin ikinci fıkrası hariç diğer hükümleri uygulanır.”

MADDE 2- 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinin mülga beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İşsizlik ödeneği alanlardan, işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait; on aylık dönemde bildirilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması ve son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması, işe girdiği tarihi izleyen günden başlayarak onbeş gün içinde Kuruma bildirimde bulunulması kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi; kalan işsizlik ödeneği süresince Fon'dan karşılanır. Bu süre başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülür. Bu kapsamdakiler için kısa vadeli sigorta kolları prim oranı %1 olarak uygulanır. Söz konusu primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalı-

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve özel istihdam bürosunun işçiyi bu süre içerisinde başka bir işyerinde istihdam edememesi halinde, işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödemek zorundadır.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçiler, 30 uncu maddenin uygulanmasında işçi sayısına dahil edilmez.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, bu madde hükümleri ile 7 nci maddenin ikinci fıkrası hariç diğer hükümleri uygulanır.

21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde bu madde hükümleri uygulanmaz.”

MADDE 2- 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinin mülga beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“İşsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının yüzde biri olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fon'dan karşılanır. Bu süre başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülür. Söz konusu primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ve

(Adalet ve Kalkınma Partisi Grup Başkanvekili
Kayseri Milletvekili Mustafa Elitaş ve Yalova
Milletvekili İlhan Evcin'in Teklifi)

larla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ile işsizlik sigortası primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmiş olması şarttır. Bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır. Ayrıca, işten ayrıldığı işyeri tarafından tekrar işe alınması halinde bu teşvik hükümlerinden yararlanılamaz.”

MADDE 3- 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 9- 2009 yılının Nisan ayına ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısına ilave olarak, 31/12/2009 tarihine kadar, işe alınma tarihinden önceki üç aylık dönem içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışındaki kişilerden olmak kaydıyla işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, 6 ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu maddede kapsamında işe almaya ilişkin 31/12/2009 tarihini 30/6/2010 tarihine kadar, primlerin Fon'dan karşılanma süresini ise 6 aya kadar daha uzatmaya, Bakanlar Kurulu yetkilidir.

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı ile işsizlik sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemiş olması şarttır. Bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır. Ayrıca, işçinin, işten ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması halinde bu teşvik hükümlerinden yararlanılamaz. Bu fıkra düzenlenmiş teşvik, 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışmaya başlayanlar hakkında uygulanmaz.”

MADDE 3- 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 9- 2009 yılının Nisan ayına ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısına ilave olarak, 31/12/2009 tarihine kadar, işe alınma tarihinden önceki üç aylık dönem içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışındaki kişilerden olmak kaydıyla işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, altı ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu maddede kapsamında işe almaya ilişkin 31/12/2009 tarihini 30/6/2010 tarihine kadar, primlerin Fon'dan karşılanma süresini ise altı aya kadar daha uzatmaya, Bakanlar Kurulu yetkilidir.

(Adalet ve Kalkınma Partisi Grup Başkanvekili
Kayseri Milletvekili Mustafa Elitaş ve Yalova
Milletvekili İlhan Evcin'in Teklifi)

İşveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu maddeye göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Bu maddenin üçüncü fıkrasının (t) bendi hükmü saklı kalmak kaydıyla bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır.

Bu madde hükümleri;

a) 1/10/2003 tarihinden sonra özelleştirme kapsamında devir alınan işyerleri hariç olmak üzere, mevcut ve faaliyette bulunan işyerlerinin devredilmesi, birleşmesi, bölünmesi veya nevi değiştirmesi gibi hallerde yeni işe başlama olarak değerlendirilmez.

b) Mevcut bir işyerinin kapatılarak; değişik bir ad veya unvan ya da bir iş birimi olarak aynı faaliyette açılması veya çalışan sigortalıların bütün olarak devredilmesi halinde, bu işyerleri hakkında uygulanmaz.

c) Yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde doğrudan veya dolaylı ortaklık ilişkisi bulunan şirketler arasında istihdamın kaydırılması, şahıs işletmelerinde işletme sahipliğinin değiştirilmesi gibi ek bir kapasite ve istihdam artışına neden olmayan, sadece teşviklerden yararlanmak amacıyla yapılan işlemler hakkında uygulanmaz.

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

İşveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu maddeye göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Bu maddenin üçüncü fıkrasının (e) bendi hükmü saklı kalmak kaydıyla bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır.

Bu madde hükümleri;

a) 1/10/2003 tarihinden sonra özelleştirme kapsamında devir alınan işyerleri hariç olmak üzere, mevcut ve faaliyette bulunan işyerlerinin devredilmesi, birleşmesi, bölünmesi veya nevi değiştirmesi gibi hallerde yeni işe başlama olarak değerlendirilmez.

b) Mevcut bir işyerinin kapatılarak; değişik bir ad veya unvan ya da bir iş birimi olarak aynı faaliyette açılması veya çalışan sigortalıların bütün olarak devredilmesi halinde, bu işyerleri hakkında uygulanmaz.

c) Yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde doğrudan veya dolaylı ortaklık ilişkisi bulunan şirketler arasında istihdamın kaydırılması, şahıs işletmelerinde işletme sahipliğinin değiştirilmesi gibi ek bir kapasite ve istihdam artışına neden olmayan, sadece teşviklerden yararlanmak amacıyla yapılan işlemler hakkında uygulanmaz.

(Adalet ve Kalkınma Partisi Grup Başkanvekili
Kayseri Milletvekili Mustafa Elitaş ve Yalova
Milletvekili İlhan Evcin'in Teklifi)

d) 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimler sonucunda çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işyerleri hakkında tespit yapıldığı aydan başlanmak suretiyle uygulanmaz.

e) 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan hizmet ve yapım konulu işyerlerine yönelik işyerleri hakkında uygulanmaz.

f) Kamu idareleri işyerleri hakkında uygulanmaz.

g) 5510 sayılı Kanuna göre sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ile yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.

İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.

Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir.”

MADDE 4 - 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na aşağıdaki Ek 2 nci Madde eklenmiştir.

“EK MADDE 2- Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında kararlar çerçevesinde teşvik edilen yatırımlara bağlı olarak gerçekleştirilecek istihdam için, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca be-

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

ç) 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimler sonucunda çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işyerleri hakkında tespit yapıldığı aydan başlanmak suretiyle uygulanmaz.

d) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve bu Kanundan istisna olan alımlar ile uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan hizmet alımları ve yapım işlerini yürüten işyerleri hakkında uygulanmaz.

e) 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışmaya başlayanlar hakkında uygulanmaz.

f) 5510 sayılı Kanuna göre sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ile yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.

İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.

Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir.”

MADDE 4- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 2- Yatırımlarda Devlet yardımları hakkında kararlar çerçevesinde teşvik edilen yatırımlara bağlı olarak gerçekleştirilecek istihdam için, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca be-

(Adalet ve Kalkınma Partisi Grup Başkanvekili
Kayseri Milletvekili Mustafa Elitaş ve Yalova
Milletvekili İlhan Evcin’in Teklifi)

lirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissele-
rinin tamamına kadar olan kısmı Hazinece kar-
şılanır. Uygulama süresini, karşılama oranını ve
kapsamını yatırımın sektörü, büyüklüğü ve bu-
lunduğu illere göre farklılaştırmaya Bakanlar
Kurulu yetkilidir.

İşveren hissesine ait primlerin karşılanabil-
mesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılar-
la ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık
prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içeri-
sinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve
sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin
sigortalı hissesine isabet eden tutarın Hazinece
karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın öden-
miş olması şarttır. Bu maddeye göre işveren ta-
rafından ödenmesi gereken primlerin geç öden-
mesi halinde, Hazineden Sosyal Güvenlik Ku-
rumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden
kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil
edilir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve
esaslar Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenir.”

MADDE 5- Bu Kanunun 2 nci maddesi
01/10/2009 tarihinde, diğer maddeleri yayımı ta-
rihinde yürürlüğe girer.

MADDE 6- Bu Kanunu Bakanlar Kurulu
yürütür.

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

lirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden
hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissele-
rinin tamamına kadar olan kısmı Hazinece kar-
şılanır. Hazinece karşılanacak tutarın uygulama
süresini, karşılama oranını ve kapsamını; yatırı-
mın sektörü, büyüklüğü ve bulunduğu illere gö-
re farklılaştırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir.

İşveren hissesine ait primlerin karşılanabil-
mesi için işverenlerin, çalıştırdıkları sigortalı-
larla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca ay-
lık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içeri-
sinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi ve si-
gortalıların tamamına ait sigorta primlerinin si-
gortalı hissesine isabet eden tutarın Hazinece
karşılanmayan işveren hissesine ait tutarını öde-
miş olması şarttır. Bu maddeye göre işveren ta-
rafından ödenmesi gereken primlerin geç öden-
mesi halinde, Hazineden Sosyal Güvenlik Ku-
rumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden
kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil
edilir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve
esaslar Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenir.”

MADDE 5- Bu Kanunun 2 nci maddesi
1/10/2009 tarihinde, diğer maddeleri yayımı ta-
rihinde yürürlüğe girer.

MADDE 6- Bu Kanun hükümlerini Ba-
kanlar Kurulu yürütür.

