



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

7/15436



Sayı : B.13.SGB.0.11.00.00-610 2032
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/15436)

040791

11.07.2010

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 12/07/2010 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-24659 sayılı yazınız.

İstanbul Milletvekili Ayşe Jale AĞIRBAŞ'a ait 7/15436 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

Ömer DİNÇER
Bakan

EK : 1 yazı



İnönü Bulvarı No:42 Emek 06520 Ankara
Tel : 0312 212 20 72 – Faks : 0312 215 18 00
www.cs.gb.gov.tr

İrtibat : E. YARDIMCIEL Memur
Tel : 296 64 39
e-mail : eyardimciel@cs.gb.gov.tr

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ AYŞE JALE AĞIRBAŞ'IN 7/15436 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi ile 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14 üncü maddesi yürürlükte bırakılmış, Geçici 1 inci maddesinde ise diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılacağı, bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıfların, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Kıdem tazminatının kimlere, hangi koşulların gerçekleşmesi halinde ve ne miktarda ödeneceği, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde düzenlenmiştir.

Anılan maddede, bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akidlerinin;

İşveren tarafından bu Kanunun 25 inci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen nedenler dışında,

İşveren tarafından bu Kanunun 24 üncü maddesi uyarınca,

Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

Bağlı bulundukları Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla,

5510 sayılı Kanunun Geçici 9 uncu maddesinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya 506 sayılı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleriyle işten ayrılmalari nedeniyle, feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü nedeniyle son bulması hallerinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği, öngörülmüştür.

Maddenin devamında da işçilerin kıdemlerinin, hizmet akdinin devam etmiş ve fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları sürelerinin dikkate alınarak hesaplanacağı belirtilmiştir.

Söz konusu maddede belirtilen koşulların oluşması halinde, işverence işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

Yine, aynı Kanunun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22 nci maddesinde, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ile 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." denilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18 inci maddesinde; otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya

davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu hükmüne bağlanmıştır.

Aynı Kanunun 19, 20 ve 21 inci maddelerinde de iş sözleşmesinin feshindeki usul ve şekil ile işçinin fesih bildirimine itirazı ve bunun yöntemi düzenlenmiştir.

Bakanlığımız 4857 sayılı İş Kanunundan doğan her türlü hak ve uyuşmazlıkları, mevzuat çerçevesinde idari yönden çözümlemekle görevli bulunmaktadır

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre de işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine aittir.

31/05/2010 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda önemli hükümler getirilmiştir.

Şöyle ki;

Ücretlerin bankalara yatırılması zorunluluğu getirilmiştir. “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” hükümleri çerçevesinde, 10’un üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde ücretlerin bankalar vasıtasıyla ödenmesi öngörülmüştür.

Kendi nam ve hesabına çalışanların (tarım da dahil) sigortalılıklarının bildiriminin, faaliyetleri ile ilgili kayıt ve tescilleri yapılan vergi dairesi ve meslek kuruluşlarınca yapılması zorunluluğu getirilmiştir.

Kayıt dışı istihdam konusunda yapılan denetimlerde caydırıcılık sağlaması için uygulanan idari para cezaları artırılmıştır.

Esnek çalışanların kayıt altına alınması için düzenlemeler yapılmıştır.

İsteğe bağlı sigortaya müracaat ve devam şartları kolaylaştırılarak, daha fazla kişinin kayıt altına alınması, bunların genel sağlık sigortası kapsamına alınmaları, sisteme dahil edilmeleri ve dolayısıyla kayıt dışı istihdamın önlenmesi amaçlanmıştır.

Tarımsal faaliyetlerde bulunanların sisteme dahil edilmesine yönelik olarak, sigortalılık için prime esas kazançları ve ödeyecekleri prim miktarlarının 15 yıla yayılacak şekilde kademeli olarak artırılarak daha fazla kişinin sisteme dahil edilmesi öngörülmüş ve bunların genel sağlık sigortası kapsamına alınmaları da sağlanarak sigortalılıkları özendirilmiştir.

Kanunun 8 inci maddesinin yedinci fıkrası hükmü; bankalar ve kamu kurum ve kuruluşlarına, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etme yükümlülüğü getirmiştir.

Söz konusu madde hükmüne istinaden 28/09/2008 tarihli ve 27011 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “5510 sayılı Kanunun 8 inci Maddesinin Yedinci Fıkrasının Uygulanması Hakkındaki Tebliğ” gereğince, 2008 yılı Ekim ayından itibaren bankalar ve kamu idarelerine işlem yaptıkları kişilerin “kimlik ve mesleki” bilgileri de alınarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimleri sağlanmıştır.

Bu kapsamda; tüm bankalar, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı, PTT Genel Müdürlüğü, Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü, Özerk Spor Federasyonları, Noterlikler, İnternet Sağlayıcıları, Türk Telekomünikasyon Anonim Şirketi, Turkcell, Vodafone ve Avea GSM Operatörleri, Tedaş, Yükseköğretim Kurumu, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı ve Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü 2008 yılı ekim ayından itibaren işlem yaptıkları kişilere ait T.C. kimlik numaraları ile birlikte meslek bilgilerini almaya ve alınan bilgilerden sigortalılık kontrolü yapılmaya başlanmıştır.

Kanunun 59 uncu maddesinin yedinci fıkrası hükmüne istinaden 27/09/2008 tarihli ve 27010 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Kamu İdarelerinin Denetim Elamanlarınca Yapılan Tespitler Hakkında Yönetmelik" gereğince, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan sigortalılık tespitlerine ilişkin tutanak ve raporların değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi çalışmaları kapsamında taşra birimlerinde "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Servisi" kurulmuştur.

Taşra birimlerinde denetim yapma ve istihdam edilmek üzere sosyal güvenlik kontrol memuru sayısı artırılmıştır.

Bu çalışmalar dışında;

Sağlık Bakanlığı ile yapılan çalışmalar sonucunda; belli sektörlerde çalışanların tabi tutulduğu portör muayene listelerine T.C. kimlik numaralarının da eklenerek listelerin Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilmesi konusunda Sağlık Bakanlığınca Sağlık İl Müdürlüklerine talimat verilmiş ve 2008 yılı Mayıs ayından itibaren Sağlık İl Müdürlüklerinden portör muayene listeleri alınarak sigortalılık kontrolü yapılmaya başlanılmıştır.

Yine, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı ile yapılan çalışmalar sonucunda; 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik ekinde bulunan Ek 1 (işyeri bildirimi) ve Ek 2 (çalışanların bildirimi) formlarının Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine gönderilmesi talimatlandırılmış ve 2008 yılı Temmuz ayından itibaren gönderilen bu formlardan sigortalılık kontrolü yapılmaya başlanılmıştır.

Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı ile yapılan çalışmalar sonucunda; vergi dairelerince düzenlenen yoklama fişlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilmesi ve bu fişlerden sigortalı olmayanların tespiti, sigortalı olup da yoklama fişinde yer almayanların da ilgili vergi dairelerine bildirilmesi uygulaması başlatılmıştır.

Diğer taraftan, 2008 yılı Mayıs ayından itibaren faaliyete geçirilmiş olan, ALO 170 İHBAR HATTI ile özellikle kayıt dışı istihdam konusunda gelen ihbar ve şikayetlerin zamanında ilgili birimlere elektronik ortamda ulaştırılması ve gerekli işlemlerin yapılması sağlanmıştır.

Yapılan bu çalışmalar sonucunda 2008-2010 yıllarını kapsayan dönemde: ağırlıklı veri paylaşımına dayalı olarak 554.347 çalışan ve 28.790 işyerinin kayıtsız olduğu tespit edilmiştir.

Dünya genelinde de birçok ülkenin sorunu olan kayıt dışı istihdamla mücadele ancak etkili ve sağlam temellere dayandırılmış mekanizmalar kurularak ve de uzun bir sürece dayalı olarak kararlı bir biçimde uygulandığında etkili sonuçlar vermektedir.

