



A. Levent TÜZEL
İstanbul Milletvekili

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

4857 Sayılı İş Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun bazı maddelerinde
değişiklik Teklifi ve Gerekçesi ekte sunulmuştur. 25.04.2013
Gereğini arz ederim.

A. Levent TÜZEL
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon	Sağlık, Aile, Gelişme ve Sosyal İşler - Kadın Erkek Fırsat Eşitliği			
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe			
Tarih:	30 Nisan 2013		E. No: 2/1488	
Ysm. Üzm.	Bşk. Yrd.	Başkan	Gn. Sek. Yrd.	Gn. Sek.
E. E.	1/6	1/6	1/6	1/6
TBMM BAŞKANI				

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
25 Nisan 2013
Numara:

T B M M KÜTÜPHANE VE ARSİV HİZM. BAŞKANLIĞI
25 Nisan 2013
No : 204335



A.Levent TÜZEL
İstanbul Milletvekili

GENEL GEREKÇE

Siyasi iktidar tarafından uygulanan neoliberal politikalar nedeniyle işçi ve emekçiler yüz elli yıl önce kazandıkları hakları gasp edilmekte, kuralsız, güvencesiz, sendikasız, sağlıksız koşullarda düşük ücretle, günde 12- saate kadar çalışmaya zorlanmaktadır. Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler doğrultusunda, çalışma sürelerinin düşürülmesi, 18 yaşın altında çalışmanın yasaklanması, ücretli doğum izninin uluslararası standartlara yükseltilmesi, kadın ve çocuk emeğinin korunmasına yönelik önlemler alınması gerekmektedir.

2002 yılında AKP Hükümeti tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde asıl işveren-alt işveren tanımlaması getirilmek suretiyle, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde yapılan asıl işlerin bir bölümü ve yardımcı işlerde "taşeron işçi çalıştırılması" yasal olarak düzenlenmiştir.

2002 yılında 387 bin olan taşeron işçi sayısı, 2012 yılında 1 milyon 611 bine yükselmiştir. Taşeron işçi sayısındaki dikkat çekici artışın en önemli sebebi, hizmet alım yönteminin doğrudan istihdam sağlamaya göre çok daha ucuza gelmesidir. Bu sebeple kamu kurumları dahil birçok kurum yemek, ulaşım, alt yapı, güvenlik, temizlik hizmetlerinin yanı sıra, asıl işlerden olan hasta kabul, acil servis, paketleme, nakil, fırınlama gibi işleri de taşeron firmalar aracılığıyla yürütmeye başlamıştır.

İşverenlerin maliyeti düşürmek amacıyla tercih ettiği alt işverene bağlı taşeron işçiler çalıştıkları, hastanelerde, belediyelerde, tersanelerde, madenlerde, demir çelik işletmelerinde, havayollarında, karayollarında, üniversitelerde iş güvencesinden yoksun, esnek ve kuralsız çalıştırılmaktadır. Taşeron işçilerin çoğunluğunun yaptıkları iş, yürüttükleri hizmet, görev pozisyonu ile uyumlu bulunmamaktadır. Özellikle hastanelerde geçmiş yıllarda memurlar tarafından yapılan evrak kaydı, sekreterlik, güvenlik, görüntüleme gibi birçok kamu hizmeti taşeron firma elemanları yapmaktadır. 2002 yılında Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde çalışan taşeron işçi sayısı sadece 11 bin iken, bugün bu rakam 160 bine ulaşmıştır.

Taşeron çalışma kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde hızla artmaktadır. TBMM'de dahi taşeronlaştırma yaygınlaşmaktadır. Taşeron işçiler bir yıl dolmadan yapılan giriş çıkışları, uzun çalışma süreleri, düşük ücret ve yıllık ücretli izin kullanamama, sosyal ve sendikal haklar bakımından sorun yaşamaktadır.

Bakanlığın verilerine göre, Türkiye'de 11 milyon 743 bin kayıtlı çalışanın sadece 1 milyon 600 bini sendikalıdır. Taşeron şirketlerde çalışan işçilerin sendikalarda örgütlenmesi engellenmekte, örgütlenenler ya işten atılmakta ya da toplu sözleşme yapılmamaktadır.

Diğer taraftan, taşeronlaşmanın ve güvencesizliğin en çıplak görüntüsü ise ölümlü iş kazalarının sayısının her geçen gün artmasıdır. Türkiye, iş kazalarında Avrupa birincisi, Dünya üçüncüsüdür. SGK verilerine göre 2008'de 865, 2009'da 1171, 2010'da 1444 ve 2011'de 1563, 2012 de ise en az 867 işçi hayatını kaybetmiştir. Son 10 yılda 10 bin 723 işçinin öldüğü Türkiye'de her yıl ortalama 1072 işçi hayatını kaybetmektedir. 2011 yılında, 69.227 iş kazası gerçekleşmiştir. Her gün ortalama 190 iş kazası meydana gelirken, bu kazalarda her gün ortalama 4 işçi hayatını kaybetmekte, 6 işçi de iş göremez hale gelmektedir.

Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı verilerine göre, toplam 1 milyon 522 bin 155 işyeri olup, alt işveren sayısı 27.643'dir. 25 milyonu aşkın çalışanın sadece 11.5 milyonu sigortalıdır. Sigortasızların geçirdiği iş kazalarının birçoğu da kayıtlara yansımamaktadır. İş kazaları en çok, maden, inşaat, metal, enerji, sektöründe meydana gelmekte ve alanlarda ciddi bir taşeronlaşma olduğu bilinmektedir.



A.Levent TÜZEL
İstanbul Milletvekili

Veriler değerlendirildiğinde, ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasıyla taşeronlaştırmanın doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir.

2008 Yılında kamu işverenlerini, kanunda yer alan yükümlülüklerden muaf tutan bir düzenleme yapılmasına rağmen, Yargıtay kamu için farklı bir uygulamaya gidilmesinin muvazaayı kaldırmadığına karar vermiştir.

Son yıllarda özellikle hastanelerde, belediyelerde, üniversitelerde yıllarca çalışıp kapının önüne konulan taşeron işçiler açtıkları binlerce dava sonucu ya işe ‘iade kararı’ almakta ya da o işyerinin ‘kadrolu işçisi’ işten atılmış gibi; işe girişinden çıkarıldığı tarihe kadar olan kıdem, ihbar tazminatları ile izin hakları; alacakları hesaplanarak ödenmesi istenmektedir.

Ancak, Yargıtay’ın kararları ne kamuda ne de özel sektörde uygulanmamaktadır. Karayollarında taşeron işçilerle ilgili mahkeme kararları halen uygulanmış değildir. Yargıtay kararlarının uygulanmaması nedeniyle, taşeron işçilerinin öncelikle ücret ve sosyal haklar, izin, tazminat, fazla çalışma ücreti, güvenceli çalışma, işçi sağlığı ve güvenliği, toplu sözleşme hakları bakımından hak kaybına uğramaktadır. İş, ücret ve sosyal haklar ile yaşam güvencesizliği olarak da adlandırılabilir. Taşeron çalıştırma biçimi uygulamada yarattığı sorunlarla ve yargı kararlarıyla da açığa çıkmıştır ki; uygulanabilir, sürdürülebilir bir çalışma biçimi değildir.

Bütün bu gerekçelerle ve Yargıtay kararları uyarınca taşeron işçilerin hak kayıplarının giderilmesi için taşeron çalışmanın geçici işlerle sınırlandırılarak kaldırılması yönünde yeni bir yasal düzenlenmeye ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Türkiye’de yasal çalışma süresi haftalık işçilerde 45, memurlarda 40 saat olmasına rağmen; özellikle özel işyerlerinde fiili çalışma süresi 55 ile 59 saat arasında değişmekte, istihdamın yaklaşık 4’te 1’inden fazlası 60 saatin üzerinde çalışmaktadır.

OECD’nin, çevre, ekonomi ve sosyal alanlara ilişkin istatistiklerin yer aldığı “Factbook 2013” başlıklı çalışmasına göre; çalışanlar Türkiye’de, Almanya’dan yılda 464, Fransa’dan 401, İngiltere’den 252, İspanya’dan 187, Japonya’dan 149, İtalya’dan 103 saat fazla çalışmaktadır. Çalışma sürelerinin uzaması ve esnekleşmesi ile ölümlü iş kazalarındaki artış arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Yine, uzun sürelerle çalışma, meslek hastalığı riskini de tetiklemektedir.

Büyüyen ekonominin, büyüyen ihracat rakamlarının işçilerin uzun süre ve düşük ücretle çalıştırılması karşılığında gerçekleştiği apaçık ortadadır. Düşük ücret verilmesi nedeniyle, işçiler daha fazla sürelerle-çoğu zaman karşılıksız- çalışmaya zorlanmaktadır. Nitekim, TÜİK’in yoksulluk verilerine göre; Türkiye nüfusunun % 30’u kişi başına ortalama ayda 475 %16,1’i de 339 liranın altında bir gelirle yaşamaktadır.

Asgari ücretin arttırılması ve çalışma sürelerinin düşürülmesiyle istihdam artacağı gibi iş kazaları azalacak, sosyal hukuk devleti olma ilkesi kısmen gerçekleşmiş olacaktır. **Tüm bu nedenlerle çalışma sürelerinin düşürülmesi gerekmektedir.**

2006 TÜİK verilerine göre, Türkiye’de 06-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 16 milyon 264 bindir. Bunların % 5,9’u (958 bin kişi) çalışmaktadır. Türkiye genelinde 6-17 yaş grubunda çalışan çocukların % 47,7’si kentsel, % 52,4’ü kırsal yerlerde yaşamaktadır. Çocuk işçilerin % 66’sını erkek, % 34’ünü kız çocukları oluşturmakta ve % 68,5’i öğrenimine devam etmemektedir. Çalışan çocukların çoğuna maaş veya yevmiye dahi verilmemektedir.



A.Levent TÜZEL
İstanbul Milletvekili

Sözü edilen rakamlar bile başlı başına dehşet vericidir. Fakat daha da kötü olanı, gerçek rakamların araştırmada geçen rakamlardan daha yüksek olmasıdır. Çocuk işçilerin birçoğu tezgahçılık, işportacılık, ayakkabı boyacılığı, çöp-kağıt toplayıcılığı, inşaat vb. işlerde ve sanayi sitelerinde çalıştırılmaktadır. Denetimsizlik nedeniyle gerçek rakamların verili rakamların çok üzerinde olduğu başka bir gerçektir. Yakın bir tarihte, Adana'da çalıştığı plastik fabrikasında pres makinesinin arasına sıkışarak can veren 13 yaşındaki Ahmet Yıldız'ın, işvereni tarafından hastane kayıtlarına trafik kazası olarak geçirilmesi, gizlenen iş cinayetlerinin ve kaçak çocuk işçiliğinin boyutlarını göstermektedir.

Türkiye'nin imzaladığı Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 1. Maddesine göre, 18 yaşından küçük herkes çocuk olarak tanımlanmaktadır. Aynı Sözleşmenin 32. maddesinde ise "Taraf devletler, çocuğun ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitimine zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ya da toplumsal gelişmesi için zararlı olabilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunma hakkını kabul eder." denilmektedir.

Buna rağmen, Türkiye'de İş Yasası'nın 71. maddesinde çalışma yaşı 15 olarak belirlenmiş olup, 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak aynı yasada 14 yaşındaki çocukların çalıştırılabileceklerinden söz edilmektedir. İş yasasına bağlı olmayan işyerlerinde geçerli olan Umumi Hıfzıssıhha Yasası ise, çalışma yaşını 12 olarak belirlemiştir. Buna göre, ülkemizde çocukların çalışma yaşı 12'ye kadar inmektedir. AKP Hükümetinin 2012-2013 öğretim yılında uygulamaya koyduğu 4+4+4 kademeli eğitim sistemiyle birlikte 9-10 yaşında ilköğretimi tamamlayan çocukların emek sömürüsüyle karşı karşıya kalacaktır. Sokaklarda mendil, kalem satan, ayakkabı boyayan 5-6 yaşındaki çocuklar da, çocuk işçiliğinin vahim boyutunu ortaya koymaktadır.

Çocuk emeği sömürüsünün önlenmesi ve tehlikelerden korunması bir yana, AKP Hükümeti, çıraklık yasası, çıraklık eğitimi, çırak öğrenci uygulamaları ile çocuk işçiliğini yasal güvenceye alırken, 16 yaşından küçük çocukların tehlikeli işlerde çalıştırılması yasağını kaldırma çabası içindedir. Tüm bu gerekçelerle, çalışma yaşının 18'e çekilmesi yönünde bir yasal düzenleme uluslararası sözleşmeye uygunluk ve çocuk emeğinin korunması bakımından önemlidir.

Türkiye'de, çalışan işçi ve emekçi kadınların doğum sonrası ücretli izin süreleri gerek AB, gerekse OECD ülkeleri ortalamalarının gerisinde bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütüncce, bebeklerin en az 6 ay anne sütü alması gerektiği açıklanmıştır. Halen doğum öncesi 8, doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta olan ücretli doğum izninin, doğum sonrası 24 hafta olarak düzenlenmesi, emzirme sürelerinin arttırılmasının uluslararası standartlara uygunluk açısından olduğu gibi, anne ve bebek sağlığı açısından önem taşımaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli ve 4C'li geçici personel kapsamında istihdam edilen personel sayısı her geçen gün artmaktadır. Yine özelleştirme uygulamaları ile kamu kurumlarına geçici personel olarak yerleştirilen kamu personeli ile aynı işi yapan çok sayıda memur veya işçi kadrosundaki personel arasında maddi ve sosyal haklar bakımından ciddi bir açığı oluşmaktadır. Yıllarca aynı işyerinde, sürekli aynı işi yapmalarına karşın, geçici personel aleyhine eşitsizlik ve ayrımcılık hakkaniyet ilkesini zedelemektedir. Bu nedenle, 657 sayılı Kanunun 4/B ve 4/C madde/fıkrası ile 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Esaslara paralel olarak her yıl istihsal edilen Bakanlar Kurulu Kararının yürürlükten kaldırılması ve kamu kurumlarında halen 4B'li sözleşmeli ve 4/C'li geçici personelin aynı kanun kapsamında kadroya



A.Levent TÜZEL
İstanbul Milletvekili

alınması, iş güvencesi, eşit işe eşit ücret ve hakkaniyet ilkesinin gerçekleşmesi bakımından son derece önemlidir.

Bilim ve teknolojiadaki muazzam gelişmeye rağmen, işçi ve emekçilerin kölelik koşullarında, kural­sız, geleceğinden endişeli, kötü ve güvencesiz ortamlarda, uzun sürelerle, çocuk yaşta, düşük ücretle, aynı işi yapan çalışanlar arasında ayrımcılık yapılması kabul edilemezdir. Bu yasa teklifimizde yer alan hak ve özgürlüklere ilişkin düzenlemeler, işçi ve kamu emekçileri ile sendikalarla yapılan sayısız toplantıda gündeme getirilen talepler ve öneriler doğrultusunda hazırlanmıştır. Çalışma yaşamının demokratikleşmesi bakımından emekçilerin taleplerinin dikkate alınması gerekir. Teklif yukarıda belirtilen gerekçelerle hazırlanmıştır.



A.Levent TÜZEL
İstanbul Milletvekili

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Teklifimizle asıl iş yardımcı iş ayrımı kaldırılmış, alt işverene verilecek işler, işletmede işin gereği ve teknolojik nedenlerle özel uzmanlık gerektiren ve geçici işlerle sınırlandırılmıştır. Alt işveren yanında çalışan işçilerin asıl işverenin işyerinde uygulanan toplu sözleşme haklarından yararlanması, toplu sözleşmeye taraf olan sendikaya üye olması şartına bağlanmıştır.

MADDE 2- İşverenin, işletmenin iflas ve benzeri nedenlerle ödeme gücüne düşmesi halinde, işçinin alacaklarının Ücret Garanti Fonundan karşılanması ve bilahare işverene rücu edilmesi sağlanmıştır.

MADDE 3- Geçici bir maddeyle, mevcut taşeron işçilerin bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihte asıl işverenin kadrolu elemanı sayılması sağlanmıştır.

MADDE 4- Uzun çalışma süreleri işçilerin sağlığını ve can güvenliğini tehlikeye sokacak boyutlara erişmiş durumdadır. Kanunda istisna olan en fazla 11 saat çalışma süresi, ne yazık ki, uygulamada işverenlerin büyük çoğunluğunca genel çalışma süresi olarak uygulanmaktadır. Uzmanlarca, iş kazalarına kaynaklık eden en önemli etkenlerden biri çalışma sürelerinin uzun olması olarak belirtilmektedir. Diğer taraftan son zamanlarda siyasi iktidarlarca esas çalışma biçimi haline getirilen esnek, kuralsız ve güvencesiz çalışma nedeniyle, işverenlerce az işçiyle çok iş yaptırma, çok mal üretme temel alınmaktadır. İşçinin sağlığı ve can güvenliğinin korunmasına ve istihdamın artırılmasına hizmet edecek bir değişiklik yapılması gerekmektedir. Kaldı ki pek çok ülkede haftalık çalışma süresi 35 saate düşürülmüş bulunmaktadır. Teklifimizle, günlük çalışma süresi 7, haftalık çalışma süresi 35 saate olarak düzenlenmiş, günlük en fazla 11 saat olan çalışma süresi 8 saate düşürülmüştür.

MADDE 5- Teklifimizle, çalıştırma yaşı 18'e çekilmiş, stajyer öğrencilerin çalıştırılması günde 4, haftada 12 saatle sınırlanmış, sigortalanması ve ücretleri yasa güvencesine alınmıştır. Genç işçilerin ağır işlerde çalıştırılması yasaklamıştır. Böylelikle, Türkiye'de çalışma yaşı, taraf olduğumuz Uluslararası Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne uygun olarak düzenlenmiş, çocuk emeğinin sömürüsünün önlenmesi sağlanmıştır.

MADDE 6- Devlet Memurlarının çalışma süreleri günlük 7, haftalık 35 saate düşürülmüştür.

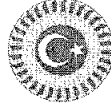
MADDE7- İş Kanununda halen işçi kadınların 16 hafta olan ücretli doğum izni, anne ve bebek sağlığının korunması amacıyla 24 haftaya, emzirme izni 3 saate çıkarılmış olup, Dünya Sağlık Örgütü'nün bebeklerin en altı ay anne sütü alması tavsiyesine uygun hale getirilmiştir.

MADDE 8- Devlet memurları Kanununda yer alan ücretli doğum izni süresi 24 haftaya, emzirme izni 3 saate çıkarılarak anne ve bebek sağlığının korunması amaçlanmıştır.

MADDE 9- Teklifimiz ile kamuda geçici personel uygulaması kaldırılmış, mevcut 4C'li personel ile özelleştirme uygulaması nedeniyle işini kaybeden işçilerin kamu kurum ve kuruluşlarına isteklerine göre memur ya da sürekli işçi kadrosuna atanmaları güvence altına alınmıştır. Böylelikle Anayasanın eşitlik ilkesi gerçekleşmiş, sosyal adalet ilkesi kısmen sağlanmış olacaktır.

MADDE10-Yürürlük maddesidir.

MADDE 11- Yürütme Maddesidir.



A.Levent TÜZEL
İstanbul Milletvekili

**4857 SAYILI İŞ KANUNU VE 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA
DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ**

Madde 1- 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesinin 6ncı, 7nci, 8inci, 9uncu fıkraları yürürlükten kaldırılmış, aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

- a) “İşyerinde süreklilik arz eden asıl ve yardımcı işlerin tümü asıl işveren eliyle yürütülür. Ancak, bir işveren tarafından, işin ve işletmenin gereği teknolojik nedenlerle özel uzmanlık gerektiren istisna işler ile geçici işler, işçilerini sadece bu işte çalıştıran bir başka işverene verebilir, bu şekilde kurulan iş ilişkisine asıl işveren- alt işveren ilişkisi denir. Bu durumda, alt işveren yanında çalışanların mali ve sosyal hakları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden asıl işveren ve alt işveren müşterek sorumludur.”
- b) “Aynı işyerinde, aynı veya eş değer nitelikte iş yapan emekçilere eşit ücret ödenir, sosyal ve özlük haklarda ayrımcılık yapılamaz. Alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına üye olmalarının dışında bir koşul aranmaz.”

Madde 2- 4857 sayılı İş Kanununa aşağıdaki ek madde ilave edilmiştir.

“İşverenin, işletmenin iflas ve benzeri nedenlerle ödeme güçlüğüne düşmesi halinde, işçinin alacakları Ücret Garanti Fonundan karşılanır, bilahare işverene rücu edilir. “

Madde 3- 4857 sayılı İş Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“4857 sayılı Kanunun 2. Maddesinin 6ncı ve 7nci fıkraları kapsamında, asıl işveren tarafından alt işverene verilen işlerde çalışanlar, İş bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihte asıl işverenin kadrolu elemanı sayılır.”

Madde 4- 4857 sayılı Kanununun çalışma sürelerine ilişkin 63. madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Genel bakımdan çalışma süresi günlük 7, haftada en çok otuz beş saattir. Aksi kararlaştırılmadıkça bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Çalışma sürelerinin 7 saate düşmesi nedeniyle, ücretler düşürülemez.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 8 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak 6 saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir. “

Madde 5- 4857 sayılı Kanununun “çalıştırma yaşı ve çocuk çalıştırma yasağına” ilişkin 71.madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.



A.Levent TÜZEL
İstanbul Milletvekili

“On sekiz yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak 18 yaşını doldurmamış ve meslek liselerinde okuyan çocuklar günde en fazla 4, haftada 12 saat olmak üzere, bedensel, zihinsel, psikolojik gelişimlerine ve yeteneklerine uygun hafif işlerde stajyer olarak çalışabilirler. Bu sürede işveren tarafından stajyer öğrencilere asgari ücret üzerinden ödemede bulunulur, sigorta primleri SGK’ya yatırılır.

17 yaşını doldurmuş, on sekiz yaşını henüz doldurmamış, ancak, temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde beş ve haftada 20 saatten fazla olamaz. Genç işçiler bakımından yasak olan ağır işler ile çalışmasına izin verilecek hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.”

Madde 6- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 99. Maddesi birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Memurların günlük **çalışma süresi 7**, haftalık çalışma süresi genel olarak 35 saattir.”

Madde 7- 4857 sayılı İş Kanununun analık halinde çalışma ve süt iznine ilişkin 74.maddede geçen “doğumdan sonra sekiz hafta” ifadesi “doğumdan sonra 16 hafta” olarak; beşinci fıkra da geçen onaltı ifadesi **yirmidört**, onsekiz ifadesi **yirmialtı** olarak; altıncı fıkra da geçen “birbuçuk” “**üç saat**” olarak değiştirilmiştir.

Madde 8- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 104. Maddesinin (A) fıkrasında yer alan “doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta” ifadesi kaldırılarak, “*doğum yaptığı tarihten itibaren 16 hafta olmak üzere toplam 24 hafta*” olarak, “günde toplam bir buçuk saat süt izni” ifadesi, “*günde toplam üç saat süt izni*” olarak; (B) fıkrasında geçen “üç gün” ifadesi “10 gün” olarak değiştirilmiştir.

Madde 9- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4.maddesinin B ve C fıkraları ile 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Esaslar yürürlükten kaldırılmış, aşağıdaki madde eklenmiştir.

“İş bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kamu kurum ve kuruluşlarında 4-C pozisyonunda geçici personel ile sözleşmeli olarak 4/B statüsünde istihdam edilenler 657 sayılı Kanunun 4üncü maddesinde belirtilen memur veya sürekli işçi kadrolarına atanmış sayılır.”

Özelleştirme uygulamaları sonucunda işsiz kalan ve bilahare işsiz kalacak olan işçiler, Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı koordinasyonu ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında memur veya sürekli işçi kadrolarına atanır.”

Madde 10- Bu kanun yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Madde 11- Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.