



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 13 Ocak 2014
Sayı : 1254

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifim ve gerekçeleri ilişikte sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Saygılarımla

Süleyman ÇELEBİ

İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tall Komisyon	- Adalet - Avrupa Birliği Uyum - İçişleri - Millî Savunma - Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler			
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe			
Tarih:	14 Ocak 2014		E. No: 2/1938	
Yan. Uzm.	Bşk. Yrd.	Başkan	Gn. Sek. Yrd.	Gn. Sek.
TBMM BAŞKANI				



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
14 Ocak 2014
Numara:

T B M M KÜTÜPHANE VE ARŞİV HİZM. BAŞKANLIĞI
14 Ocak 2014
No: 275273

GENEL GEREKÇE

Anayasamızın sosyal ve ekonomik hak ve özgürlükler bölümü yurttaşlarımızın refahını arttırmak için devlete sorumluluk yüklemiştir. Keza Türkiye'nin imzalamış olduğu uluslararası sözleşmeler çerçevesinde de yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler ne yazık ki yerine getirilmemekte, salt rekabet kaygısıyla toplumun çalışan kesimlerinin sorunlarının çözümüne yönelik etkin kanuni düzenlemeler yapılmamaktadır.

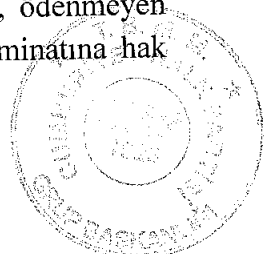
Son yıllarda birçok torba yasa geçti ama bu torba yasalarda emekçilerin, ezilenlerin, ekonomik krizlerden mağdur olanların, sendikaların sorunlarına demokratik, sosyal ve kalıcı çözümler bir türlü getirilemedi. 1999 yılı öncesinde emekli olmuş yurttaşlarımıza yönelik "sözde intibak" yasası TBMM tarafından bunun gerçek bir intibak yasası olmadığına dair eleştirilerimize rağmen kabul edildi. Çıkarılan yasanın gerçek bir intibak olmadığı en son Kamu Denetçisi Kurumu tarafından da dile getirildi. Sendikalar Kanunu getirildi, grev yasakları ve baraj uygulaması kalkmadı aksine işkolu barajı ağırlaştırıldı. Yeni yasa ile %1 barajda 12 sendika, baraj altında kalmakta, 2018'te ise uygulanacak %3 baraj ile ise 29 sendika baraj altı kalacak duruma geldi.

2014 yılı bütçesi de yine AKP'nin temel yönelimlerini bizlere gösterdi. Hazırlanan bütçeye baktığımızda bu dönemde yasaların kimlere göre hazırlanacağını görebiliriz. 2014 Bütçe tasarısı, AKP Hükümetinin bütçeyi oluştururken tercihini bir kez daha sermaye sınıfından yana yaptığını göstermektedir. Bütçe gelirlerinde en fazla pay sahibi olan emekçilerin ekonomik ve sosyal taleplerini karşılamak bir tarafa, 2014 bütçesinden halkın temel ihtiyaçlarına ayrılan paylarda herhangi bir somut artış söz konusu değildir.

İşçi sınıfı ve sendikal hareketin önündeki en önemli engellerin başında gelen 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar yürürlükten kalktı ancak, barajlar, grev yasakları, toplu pazarlık ve örgütlenme hakkının kullanımı önündeki engeller, sendikaların tüzüklerine, iç işleyişine müdahale ve lokavt bir hak olarak varlığını sürdürmektedir. 12 Eylül darbesiyle gelen ve işçi sınıfının örgütlenmesinin ve haklarını savunmasının önünde örülen duvarlar bu yasa ile korunmaya devam etmektedir. Yasanın adı değişmiş ama ruhu değişmemiştir.

Sendika üyeliğinin noter şartının kaldırılması olumlu bir gelişme iken, yeni kanunla getirilen e-devlet uygulaması, sendika üyeliğini, işveren baskısı ve Bakanlık bürokrasinin altına sokarak beklenen katkıyı sağlamasından uzak kalmıştır. Grev yasakları ise hala devam etmektedir. Hatta yeni grev yasakları eklenmiştir. Hala polislerin sendika kurma hakkı bile verilebilmiş değildir. Dolayısıyla yeni düzenlenen sendikalar kanunu çağının gerisinde, örgütlenme özgürlüğünü engelleyen, çalışma yaşamında kuralsızlığı hakim kılmaya çalışan bir yasa olarak çıkmıştır.

Son zamanlarda sıkça gündemde yer alan kıdem tazminatına ilişkin saldırı ise emekçinin elindeki son can simidini de elinden almaya çalışmaktır. Kıdem tazminatının bir fon sistemine aktarılması halinde, kıdem tazminatının iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir hak ve işçi-işveren arasındaki bir ilişki olmaktan çıkarılacaktır. İşçiyi işveren tarafından güvencesiz kılmaya çalışan bu sistem yerine, kıdem tazminatı güvenceye kavuşturulmalı, ödenmeyen kıdem tazminatlarını kamu ödemeli ve işverenlerden tahsil etmeli, kıdem tazminatına hak



kazanmak için önkoşul olan 1 yıllık süre kaldırılmalıdır. Özellikle kamu, yasal boşlukları ya da alt işveren uygulamasını kullanarak çalışanların kıdem tazminatını ödememe politikasını terk etmelidir. Kamuda güvencesiz işçi ve alt işveren uygulamalarına son verilmelidir.

Ülkemizde son dönemde uygulanan ve yaygınlaşan taşeron sistemi ile neredeyse bir tür taşeron Cumhuriyetine dönüştük. Binlerce işçi taşeron sistemi ile esnek çalışma biçiminde düşük ücret politikası, sosyal haklardan ve iş güvenliğinden yoksun şartlarda kölelik koşullarında çalıştırılırken kamuda ise taşeronlaşma her geçen gün arttı. 2002 yılında 387 bin olan taşeron işçi sayısı, 2014 yılında 1,5 milyonu aşmış durumdadır. Taşeron işçi sayısındaki dikkat çekici artışın en önemli sebebi, hizmet alım yönteminin doğrudan istihdam sağlamaya göre çok daha ucuza gelmesidir. Bu sebeple, Meclis dahil birçok kamu kurumu, hizmetleri taşeron firmalar aracılığıyla yürütmektedir.

Taşeron firmalar, daha çok kâr elde edebilmek için daha az işçi ile daha çok iş yaptırmaktadırlar. Asgari ücret karşılığı alınan ücret, 8 saatte karşılık gelmesine rağmen işçiler daha fazla çalıştırılmakta, çoğu zaman haftalık izin kullandırılmamakta, ücretleri düzenli verilmemekte, devletten alacağını hemen alan firmalar, işçilere geç ödeme yapmaktadır. Tazminat hakkı her yıl sonunda işe girdi çıktı yapılarak, yıllarca bir işte çalışmasına rağmen işçiler tek kuruş kıdem tazminatı dahi alamamaktadırlar. Mesai sınırlaması olmaksızın çalıştırılan bu işçiler, fazla mesai durumunda mesai ücreti alamamaktadır. Yıllarca çalışmalarına rağmen ücretleri hep asgari ücret düzeyinde kalan taşeron işçilerin sorunlarının çözülmesi için adım atması gereken merci Çalışma Bakanlığı olmasına karşın, bugüne kadar taşeron işçilerin sorunlarını çözmek adına somut hiçbir adım atılmamıştır.

Kuralsız çalışmanın kural halini aldığı koşullarda her yıl iş güvenliğinden yoksun çalışan binlerce işçi iş cinayetinde yaşamını yitirdi. Fabrikalarda, atölyelerde, inşaatlarda, madenlerde, tarlalarda, kısacası her yerde işçi cinayetleri sürüyor. Son 10 yılda 10 bin 723 işçinin öldüğü Türkiye’de her yıl ortalama bin 72 işçi hayatını kaybediyor. Hükümet işçilerin sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını gözetmemektedir. Ülkemizde ekonomik kalkınma ve büyüme söylemlerini AKP iktidarı dilinden düşmüyor. Ancak ekonomi işçilerin güvencesiz, kuraksız ve esnek çalıştırılması ile tutunabiliyor.

4-C uygulaması ile sözleşmeli olarak çalıştırılan emekçiler kıdem tazminat hakkı, iş güvencesinden mahrum olarak sömürülmesine hükümet göz yummaya devam ediyor.

Kuralsız, esnek, örgütsüz, çalışma biçimleri, sermayenin daha fazla kar hırsıyla doğurduğu eşitsizlikler ve haksızlıklar arasında çocukların karşı karşıya kaldıkları sömürü en katlanılamaz ve tahammül edilemez olanıdır. Bu durum oyun oynama çağındaki çocukların, ağır çalışma koşulları altında çalışmalarını doğurmaktadır. Çocuk işçiliği, emek sömürüsünün en vahşi biçimidir.

Çocuk emeği kullanımının doğrudan yasaklanması ve buna ilişkin sonuç alıcı düzenlemeler getirilmesi bir türlü sermayenin duvarlarını aşıp meclis gündemine gelemiyor.

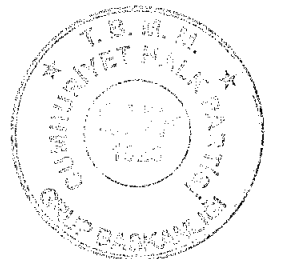


Türkiye'nin imzaladığı Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 1. Maddesine göre, 18 yaşından küçük herkes çocuk olarak tanımlanmaktadır. Aynı Sözleşmenin 32. maddesinde ise "Taraf devletler, çocuğun ekonomik sömürüye ve her türlü tehlikeli işte ya da eğitime zarar verecek ya da sağlığı veya bedensel, zihinsel, 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 çalıştırılabilirliklerinden 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.

"Sosyal güvenlik sisteminde açıklar var" denilerek yapılan SSGSS düzenlemesinin üzerinden henüz 4 yıl geçmiş olmasına rağmen yeni düzenlemeler gündeme getirilmektedir. Sosyal devlet anlayışından gün geçtikçe uzaklaşan ve sosyallik yerine para ve sermayeye öncelik veren bir sisteme geçiş her geçen gün artmaktadır. Türkiye'nin sosyal güvenlik açığı, 2014 yılı bütçe beklentisine göre yıllık sadece ve sadece 21.6 milyar lira. Bu rakam da milli geliri yüzde 1'inden biraz fazladır. Sosyal güvenliğin bu kadar açık verdiği bir ülkede sosyal güvenlik bahsetmek oldukça zordur.

Sosyal hukuk devletin, somut göstergelerinden biri olan sosyal güvenlik hakkının yer aldığı Anayasanın 60'ıncı maddesinin "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." hükmü dikkate alındığında, sosyal güvenliğin; bireylerin istek ve iradeleri dışında oluşan sosyal risklerin, kendilerinin ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin üzerlerindeki gelir azaltıcı ve harcama artırıcı etkilerini en aza indirmek, ayrıca sağlıklı bir asgari hayat standardını güvence altına alabilmek olduğu görülmektedir. Bu nedenle Sigortalıların ve işverenlerin, kendi namına bağımsız çalışanların Sosyal Güvenlik kurumuna pirim borçları da yeniden yapılandırılmalıdır.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1 - Yapılmak istenen değişiklikle 2000 yılından bugüne kadar mağdur olan emekli dul ve yetimlerin aylıklarının, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık kentsel yerler tüketici fiyatları indeksindeki artış oranı ve gayrisafi yurt içi hasıla sabit fiyatlarla gelişme hızı kadar artırılarak mağduriyetlerinin kısmen giderilmesi hedeflenmiştir.

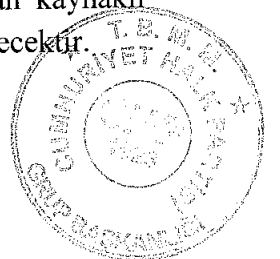
MADDE 2 - 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Kanun ile Türkiye’de ilk defa uygulamaya konulan Genel Sağlık Sigortası uygulamasında kısmi süreli çalışanlara ilişkin yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu yapılan değişiklikle kısmi süreli iş akdi ile çalışan işçilerin genel sağlık sigortası primlerinin çalıştıkları döneme ait primlerinin ay içerisindeki çalışmaları süreye ilişkin prim miktarlarının aldıkları ücret üzerinden işverenlerince ödenmesi, ay içerisinde çalışmadıkları süreler için ise yaşadıkları hanenin toplam gelirleri üzerinden gelir testi yöntemiyle hesaplanan bireysel geliri üzerinden ek bir GSS primi ödemesi yükümlülüğü getirilmiştir. Bu düzenlemeye ilişkin olarak da SGK tarafından yayınlanan 2012/2 Sayılı Genelgenin 10.1 Maddesinde de kısmi süreli çalışanların GSS primlerinin belirlenmesi ve ödeme şekli detaylı şekilde açıklanmıştır.

Yukarıda belirtilen bütün bu mevzuat değişikliğinin ana amaçlarından birisinin kayıt dışılığı önlemesi ve sosyal devlet ilkesi çerçevesinde kaynak aktarımının adaletli hale getirilmesi sürekli olarak ifade edilmiştir. Ancak, bu değişiklik amaçlananın aksine kısmi süreli çalışanların kayıtlı hale getirilmesi yerine kayıt dışına kaçmasına neden olduğu gibi aynı zamanda birçok kısmi süreli çalışan açısından elde ettiği gelirden fazla Genel Sağlık Sigortası primi ödemesine neden olacak bir durum ortaya çıkarmıştır.

MADDE 3- Ayda 15-18 gün çalışan bir kısmi süreli çalışan açısından GSS priminin hesaplanması, çalıştığı süreye bağlı olarak ödenen % 12’si ve çalışmadığı günler için gelir testi sonucu hane halkı açısından bulunacak rakam olmak üzere iki ayrı bölümden oluşmaktadır. Gelir testi sonucu ödenecek prim miktarı bazı hallerde 100-200 TL’ye ulaşabilmektedir. Zaten genellikle asgari ücretin altında ücret alan bu kişiler açısından ödenen prim rakamı gelirin yarısına ulaşmaktadır. Aynı şekilde ay içerisinde 30 gün çalışan bir asgari ücretliden daha fazla prim ödemektedirler. Bu da Anayasamızın kanun önünde eşitlik ilkesini zedelemekte eşitsizlik ve adaletsizlik yaratmaktadır.

Özellikle öğrenciler açısından da oldukça sıkıntı yaratacak bir durum ortaya çıkmaktadır. Hafta sonları çalışan öğrenciler için GSS primleri çalışmadan kaynaklı aldıkları ücretlerinden çok daha yüksek olması nedeniyle birçok öğrenci çalışmamaya başlamıştır.

Bu çerçevede GSS primi bu tür çalışanlar açısından yeniden değerlendirilmelidir. Çalışmadıkları süreye ilişkin prim miktarları hane halkının geliri üzerinden değil, kendi kısmi süreli çalışmalarından elde edilen gelir üzerinden hesaplanmalıdır. Aksi halde birçok kısmi süreli çalışan açısından GSS primi ödeme miktarlarının çok yüksek olmasından kaynaklı olarak çalışma hayatından çıkma veya kayıt dışılığın artması ile karşı karşıya gelinecektir.



Bu nedenle 5510 Sayılı Kanunun 82. Ve Geçici Madde 12. Maddelerinde kısmi süreli çalışan işçilerin çalışmadıkları sürelerle ilişkin Genel Sağlık Sigortası primlerinin, tıpkı çalıştıkları süreler gibi çalıştıkları son ay içerisindeki ücretleri üzerinden işverenleri tarafından ödenmesine ilişkin değişiklik öngören kanun teklifi yapılmıştır.

MADDE 4 – 5510 sayılı kanun kapsamında emekli aylığı almakta olan yurttaşlarımızın aylık maaş artışlarında milli gelir artışından pay almaları hedeflenmiştir.

MADDE 5- Kamuoyunda emeklilikte "Kademeli geçiş" olarak bilinen konu 23.05.2002 tarihli 4759 sayılı Yasa da yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle emeklilik yaşı kademeli olarak yükselmiştir. Kademeli geçiş uygulaması ile 1999'dan önce işe başlayan sigortalıların emekli olacağı yaş 3 ila 10 yıl arasında uzamıştır.

Sigortalılar kademeli geçiş uygulaması sebebiyle pirim ödeme süresini doldurmalarına rağmen, emekli aylığından yararlanamamaktadırlar.

1999 yılından önce sigortalı olup sonradan çıkan yasayla emeklilikleri yaş yüzünden ertelenen yaklaşık 5 milyon yurttaşın talepleri karşılanmamakta bu durum büyük bir mağduriyet yaratmaktadır.

Emekliliğe hak kazanmalarına rağmen yaşı bekleyenler yaşları sebebiyle yeni işlerde çalışmakta zorlanmakta, sigortalı işlerde çalışmadığı için sağlık giderlerini dahi karşılayamamaktadırlar.

Bu madde değişikliğiyle pirim gün sayısını doldurmuş olmalarına karşı emekli olamayan yaş mağdurlarının emekliliğe hak kazanması sağlanacaktır.

MADDE 6- Sigortalıların ve işverenlerin, kendi namına bağımsız çalışanların Sosyal Güvenlik kurumuna pirim borçları yaşanan ekonomik zorluklar nedeniyle ödenmemiş ve artmıştır. Bu durum kayıtdışı doğurmaktadır. Bu çevrelerin borçlarına uygulanan ek mali müeyyideler de borç tutarlarını artırmış, icra takibine maruz kalan borçlulara mevcut yasal düzenlemeler ile sağlanmaya çalışılan ödeme imkânları da bu borçların tasfiyesinde yeterli olamamıştır.

MADDE 7- Ekonomik kalkınmanın sürdürülebilir şekilde devamlılığını temin etmek, yatırım ortamını iyileştirmek, özel sektörün kamuya olan borç yükünü azaltmak, maliye ve para politikalarının daha etkin şekilde kullanılmasını sağlamak amaçlarıyla bu teklif sunulmuştur.

MADDE 8- Anayasamızın 60. Maddesine göre devlet yurttaşlarının sosyal güvenliklerini sağlamak zorundadır. Bu çerçevede primli sosyal güvenlik sisteminde yurttaşlarımız sosyal güvenlik kurumuna kısa ve uzun süreli sigorta kolları açısından prim ödemektedirler. Ayrıca ek bir prim niteliği taşıyan katılım payı uygulamasının kaldırılması öngörülmüştür.

MADDE 9- İş yaşamında yaygın olarak uygulanan taşeron sistemi işçilerin iş güvencesini azaltmakta, işsiz kalma korkusunda olan çalışanları haksız çalışma koşullarına karşı duramama, yasal yollara başvurmama ve hak aramama yönünde etkilemektedir.



İşini kaybetme korkusunda olan çalışanlar sendikalı olmayı bu sebeple kabul etmemekte ve taşeron sendikasılaşmayı da beraberinde getirmektedir.

657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin C fıkrası kapsamında sözleşme ile çalıştırılan geçici personelin kendi tercihleri alınmak suretiyle kanunun yürürlüğe girmesinin ardında üç ay içerisinde durumlarına uygun işçi kadrolarına geçirilmeleri öngörülmektedir. Bununla birlikte sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasının sağlanması da amaçlanmıştır.

4/C statüsünde çalışan sözleşmeli personel kendisiyle aynı işi yapan kamu personelinin neredeyse yarı maaşını almakta, 1 yıl içerisinde en fazla 10 gün izin kullanabilmekte, sözleşmelerinin feshi durumunda kıdem, ihbar tazminatı gibi tazminat haklarından yararlanamamaktadırlar.

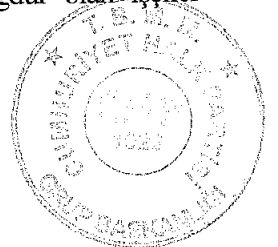
Bu adaletsizliğin giderilebilmesi amacıyla yasal bir düzenleme yapılması zorunluluğu belirmiştir. Bu nedenle 4/C li sözleşmelilerin bahsi geçen personelin, 657 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin D fıkrasına göre istihdam edilmesi amacıyla yasa teklifi hazırlanmıştır.

MADDE 10- Türkiye'de Alt işveren ilişkisi günümüzde 94 Sayılı ILO sözleşmesinde belirtilen tanımlamayla uyuşmamaktadır. Taşeronlaşma, artık işyerinde çalışan işçilerin haklarını koruyamamalarına neden olan bir genişliğe ulaşmış, işyerinde asıl işler, çeşitli adlar altında sürekli alt-işverene devredilmeye başlanmıştır. Bunu önleyerek çalışanların haklarını ve özgürlüklerini korumak amacıyla hangi işlerin alt işverene devredilebileceği yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca, aynı kanunda Anayasa'nın 10. Maddesinde belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olan kamuya getirilen ayrıcalıklar ortadan kaldırılmıştır.

MADDE 11- Çalışma yaşamımızın önemli kurumlarından olan kıdem tazminatına alt-işveren işçileri genellikle hak kazanamamaktadırlar veya muvazaa nedeniyle yıllık çalışma şartını yerine getirmemektedirler. Çalışma yaşamımızın en önemli sorunlarından birisi olan bir yıldan az çalışanların kıdem tazminatı hakkında mahrum olmamaları için "bir yıldan az çalışsa dahi" işçiye çalışmasıyla orantılı olarak kıdem tazminatı ödenmesi ve yine kıdem tazminatına getirilen üst sınırın toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabilmesi düzenlenerek sözleşme özgürlüğü çerçevesinde çalışanların ve işverenlerin bu günlük sınır üstünde de kıdem tazminatı düzenleyebilmesi amaçlanmıştır.

MADDE 12- 2004 sayılı İcra ve iflas Kanununun 206. Maddesinde de işçi alacakları imtiyazlı alacaklar arasında sayılmıştır. Aynı kanunda işçi alacakları adi alacaklar kapsamında ele alınmakta ve bu kapsamda imtiyazlı alacak değerlendirilerek ilk sırada ödeneceği hükme bağlanmaktadır.

İşverenin iflası veya icralık olması durumunda 2004 Sayılı İcra ve İflas Yasasının 206. maddesi gereğince işçi alacakları imtiyazlı konumda bulunmasına rağmen bu hüküm uygulamada gerekli korumayı sağlamaktan uzaktır. Bu durumda rehinli alacaklar, masa alacakları, kamu alacakları, özel yasalarla kabul edilmiş imtiyazlı alacaklar ödendikten sonra işçi alacaklarına ancak sıra gelebilmektedir. Çoğu durumda işçi alacaklarının ödenmesine yetecek miktar kalmamakta ve işçiler hiç bir şey alamamaktadır. İşverenin iflası veya işverene yönelik haciz halinde en çok mağdur olan işçiler olmaktadır.



Yıllarca işçi tarafından iş görme edimi yerine getirilmiş olmasına rağmen, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yerine getirilmemektedir. Bu tür durumlarda işçilerin büyük bir çoğunluğu, ücretlerini sıra gelmediğinden dolayı alamamaktadırlar. Dahası 1475 Sayılı İş Kanununun 14. Maddesi gereğince ödenmesi gereken kıdem tazminatı, diğer tazminatlar ve ödemeler de alınamamaktadır. Özellikle hileli iflaslar başta olmak üzere işverenin ödeme güçlüğü içine düşmesi durumunda işçiler ücret, kıdem tazminatı ve diğer tazminatlarını alamamaktadırlar.

Bu kanun teklifi işverenin iflası veya işverene yönelik haciz halinde emeğinin karşılığı ücreti dışında hiçbir geliri olmayan işçinin ücret, kıdem tazminatı ve diğer tazminat alacaklarının öncelikli olarak korunması amacıyla hazırlanmıştır.

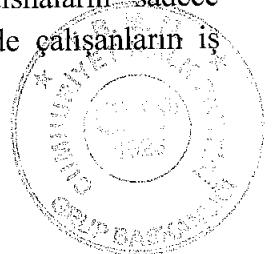
MADDE 13- Dünya’da her 5 çocuktan biri çalışmak zorunda bırakılırken, bu çocuklar sağlıklı bir çevreden ve temel özgürlüklerden de mahrum kalıyor. Dünya genelinde 2008 yılı itibari ile 5-17 yaş arasındaki çocuk sayısı 1 milyar 586 milyon iken çalışan çocuk sayısı (5-17 yaş) 306 milyon düzeyinde.

Daha fazla kar için daha ucuz işgücüne yönelim artarken, işini kaybeden yetişkinlerin yerini, maliyet hesaplarına dâhil edilmeyen bir işgücü olarak çocuklar almaktadır. Yoksullaşan ailelerde günlük yaşamı sürdürmek çocukların gelirine bağlı bir hale gelmiştir. Kayıt dışı alanda süren ekonomik etkinlikler, çalışma hukukunun dar kapsamı ve yetersiz denetim, ucuz işgücü olarak kadın ve çocukların bu alanda tüketilmesine neden olmaktadır.

Türkiye Birleşmiş Milletler’in ve ILO’nun da aralarında bulunduğu örgütlerin, temel haklarla ilgili birçok sözleşmesini imzalamıştır. Türkiye’nin çocuk çalıştırılmasına karşı yükümlülükleri, ILO’nun temel sözleşmelerinden olan 138 sayılı (İstihdamda Yaşa İlişkin Sözleşme) ve 182 sayılı (Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi) sözleşmelerle belirlenmiştir. Ama tüm bu sözleşmeler ve çıkarılan kanunların yaşam bulması hükümetin görevidir.

Çocuk işçiliğini önlemek için sadece yasalarda yetmez yasaların uygulanıp, uygulanmadığını denetlemek, kayıt dışı çalışmayla mücadele etmek, çalışma yaşamında örgütlenmenin önündeki tüm engelleri kaldırmak gerekmektedir.

MADDE 14- 6331 Sayılı Kanunun 3. Maddesinin (c), (ç) ve (d) bentlerinde ev hizmetlerinde çalışanlar ile ‘çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar’ ile “Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri” istisnalar arasında sayılarak bu Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Oysa, ev hizmetlerinde çalışanlar ile kendi işinde çalışanların da temel insan hakları arasında yer alan ve Anayasamızda da açıkça düzenlenmiş olan yaşam ve sağlık haklarına tam anlamıyla sahip olmaları desteklenmelidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bütün çalışanların sağlık ve güvenlik hizmetlerinden yararlanmaları amaçlanmış olduğuna göre istisnaların sadece zorunluluk haliyle sınırlı olarak tanımlanması gereklidir. Ev hizmetlerinde çalışanların iş



sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanmalarının önünde herhangi bir meşru engel bulunmamaktadır. Aynı şekilde ceza ve infaz kurumlarında çalıştırılanların da yaptıkları işler açısından bu kanun kapsamında yapılan işler olduğu açık bir gerçektir

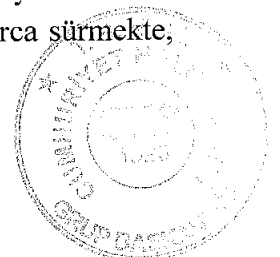
MADDE 15 - Kanunun "Sendika Özgürlüğü Güvencesi" başlıklı 25. maddesinin 5. Fıkrasındaki 30 işçiden az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin sendikal nedenle işten çıkarılmaları halinde tazminat hakkından yararlanması ile bu fıkra kapsamında iş akdi sonlandırılan işçilerin iş akitlerinin geçersiz nedenle feshedilmesi hainde 4857 Sayılı İş Kanunundaki 21. Madde'de öngörülen tazminatın da alınmasına ilişkin hükmünün aynı şekilde devam etmesi amaçlanmıştır.

MADDE 16 - 39. maddeye günümüzün en önemli sorunlarından birisi olan taşeronlaşma ve veya alt işveren işçilerinin yaşadıkları sorunun çözümü amacıyla bu tür çalışan işçilerin asıl işverenle aynı işkolunda çalışmaları halinde işyerinde bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesi kapsamına girecekleri" yönünde bir düzenlemeler eklenmiştir.

"Toplu iş Sözleşmesinden Yararlanma" başlıklı 39. Maddeye sendikal örgütlenmelerin gelişmesi ve temel hak ve özgürlüklerin gerçekleştirilmesi açısından toplu iş sözleşmesinden tüm çalışanların yararlanmasına ilişkin hüküm konulmuştur. Asıl olarak tüm çalışanların sözleşmeden yararlanması ilkesi benimsenmeli; ancak işyerinde toplu sözleşme düzeninin kesintisiz sürdürülebilmesini sağlamak amacıyla, yasal engelleri tüm toplu sözleşmeler için ortadan kaldırmaya dönük bir önlem olarak bu konu yeniden değerlendirilmelidir.

MADDE 17 - Mevcut Toplu sözleşme Kanunu'nun en çok eleştirilen maddelerinden birisi olan ve halihazırdaki sendikaların büyük bir kısmının yasadığı en büyük sorun olan işkolu barajı olan örgütlü olunan işkolundaki işçi sayısının % 3'ününü örgütlenme şartı kaldırılmıştır. ILO tarafından 98 Sayılı sözleşmeye aykırı olarak belirlenen işkolu barajının kaldırılmasının yanı sıra konunun kalıcı bir biçimde çözümlenmesi açısından ILO Uzmanlar komitesi 98 Sayılı Sözleşmeye uygunluk açısından işkolu barajının tamamen kaldırılması ve işyeri barajının çağdaş seviyelere ve ILO'nun tavsiyelerine uygun olarak % 30'a düşülmesi teklif edilmektedir.

MADDE 18 - Maddede yetki itirazı düzenlenirken olumlu tespit yapılması durumunda da olumsuz tespit yazısında da aynı süreç işletilmekte ve mahkemeye itiraz koşulları düzenlenmektedir. Oysa öngörülen yeni kayıt sistemi ve buna bağlı olarak yerleştirilecek yeni düzenlemelerle, Bakanlığın bildireceği tespitlerin "gerçeğe en yakın sonuçlar olacağı" iddia edildiğinden dolayı, olumlu tespitlere işverenin itirazının, zaman kazanmak ve bu hakkı kötüye kullanmak anlamına geleceği kabul edilmelidir. Nitekim gerek 275 sayılı, gerek 2822 sayılı yasa, gerekse de 6356 sayılı yasaların yaklaşık 50 yıllık uygulamasında, işverenlerin özellikle ilk kez gerçekleşen örgütlenmelerde işyerinde çoğunluğun olduğunu bilmelerine karşın, kötü niyetle itiraz yolunu seçtikleri ve mahkemelerin işleyişi dolayısıyla sistemin tıkandığı bilinmektedir. Çok küçük işyerlerinde bile yetki tespiti davaları yıllarca sürmekte,



bazı durumlarda 6-7 yılı bulmaktadır. Böylece kağıt üstündeki görünür haklara karşılık fiili olarak, toplu sözleşme hakkının kullanımı engellenmiş olmaktadır. Bu nedenle olumlu tespit yazısına işverenin itirazı durumunda bir an önce sonuç alabilmek ve yasanın amacına uygun bir şekilde işlemleri yürütebilmek için, işyerinde oylama (referandum) yapılarak yetki tespitin kesinleştirilmesi için gerekli değişiklik teklif edilmektedir.

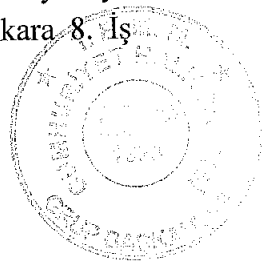
MADDE 19- Grev hakkının tanımı anayasa’da yapılan değişiklikle paralel olarak düzenlenmiş ve Anayasa’da kaldırılan yasaklar kaldırılmıştır. Anayasa’da siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevlerinin yasak olduğuna ilişkin düzenlemenin kaldırılmış olması bu tür grevlerin serbest olması anlamı taşımaktadır. Ancak, taslakta kanuni grev tanımının yapılarak sadece menfaat uyuşmazlıkları halinde yapılan grevin kanuni grev olarak tanımlanmış olması, hak grevi olan türlerin kanun dışı grev tanımının içerisine alındığını göstermektedir. Dolayısıyla Anayasa’da yapılan değişiklikle bu tür grev ve eylem biçimlerine ilişkin yasağın kaldırılmasına rağmen kanuni olarak yasakların devam ettiği görülmektedir. Bu düzenleme ile yasa metni anayasaya uygun hale getirilmiştir.

MADDE 20 -Özellikle 98 Sayılı ILO sözleşmesine ve doktrine göre yürürlükte olan 6356 Sayılı Yasanın 62. Maddesinde belirtilen iş ve işyerlerindeki grev yasağının devam etmesi doğru değildir. Bu tür işlerde kamu yararının veya genel sağlığı etkileme durumu bulunmamaktadır. ILO özellikle grev yasağı konusunda ana kıstaslar olarak işler bazında devlet otoritesini kullanan devlet memurları ve kelimenin tam anlamıyla hizmetin kesintiye uğraması halinde yaşamı, kişisel güvenliği ve toplumun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye düşürebilecek temel hizmetlerde grevin yasaklanabileceğini belirtmektedir. Bu nedenle Kanun maddesi ILO Sözleşmesine uygun olarak değiştirilmiştir.

MADDE 21- Anayasa Mahkemesinin Milli Savunma Bakanlığı’nda çalışan kamu görevlilerinin sendika kurma ve sendika yasağını iptal emesi ve polislerin sendikalaşmasının önünün açılması için yukarıda belirtilen hizmet sektörlerine “Milli Savunma ve Güvenlik Hizmetleri” sektörü eklenmiştir.

MADDE 22- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanununun 15 nci maddesinde sendika üyesi olamayacak kamu görevlilerinin kapsamı çok geniş tutulmuştur. Grev hakkı tanınmayan bir yasada bile kapsamın bu derece geniş tutulması, pek çok kamu görevlisine sendika üyeliğinin yasaklanması sendikal hakların esasına ve ruhuna aykırıdır. Bu yasaklama aynı zamanda altına imza atmış bulunduğumuz ve anayasamızın 90. maddesi uyarınca da iç hukukumuzun bir parçası durumunda bulunan Sendika Hakkının Korunmasına ilişkin 87 sayılı ILO sözleşmesinin 2. ve 9/1 maddelerine, Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesine ilişkin 151 sayılı sayılı sözleşmenin 1 ve 3. maddelerine, ayrıca örgütlenme özgürlüğüne ilişkin diğer uluslararası sözleşmelere açıkça aykırıdır.

Bu yasaklamalar anayasaya da aykırıdır. Nitekim Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görev yapan sivil memurların kurdukları sendikanın kapatılması istemiyle açılan davada anılan kamu görevlilerinin sendika kurmalarını ve sendikaya üye olmalarını yasaklayan kuralın anayasaya aykırı olduğu iddiasını ciddi bulan Ankara 8. İş



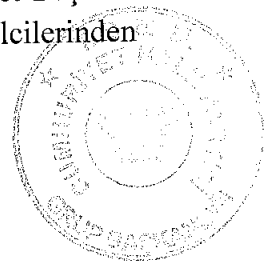
Mahkemesi, bu kuralın iptali için itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesine başvurmuştur. 12.07.2013 tarihli ve 28705 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Anayasa Mahkemesi kararında (E. Sayısı : 2013/21, K. Sayısı : 2013/57) Anyasa Mahkemesi itiraza konu yasaklayıcı kuralı anayasanın temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanması kenar başlıklı 13. maddesine, sendika kurma hakkını düzenleyen 51. maddesine aykırı bularak, Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görev yapan sivil memurların sendika kurmalarını ve sendikaya üye olmalarını yasaklayan 4688 sayılı yasanın 15. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendini oybirliği ile iptal etmiştir.

Kuşkusuz bu karar ve gerekçesi sendikal hakların kısıtlanması konusundaki kuralların anayasa karşısındaki konumunu ortaya koymaktadır. Anayasa Mahkemesi kararından sonra **4688** sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanununun sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri konusunu düzenleyen 15 nci maddesinin bu karar ve gerekçesi doğrultusunda yeniden ele alınma zorunluluğu doğmuştur.

Bu Kanun Teklifi, sendika hakkının özüne uygun olarak sendika üyesi olamayacak kamu görevlilerinin kapsamının daraltılması, Uluslar arası sözleşmeler ve Anayasa Mahkemesi kararı doğrultusunda **Türkiye** Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlilerinin, hâkimler ve savcılar, kurum ve kuruluş yöneticilerinin yardımcılarının, merkezi denetim elemanlarının, emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personelin ve ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlilerinin de sendika kurabilmeleri ve sendikalara üye olabilmelerini sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

MADDE 23- Kanuna göre kamu görevlileri toplu sözleşmelerinde en çok üyeye sahip konfederasyona tek başına karar alma yetkisi verilmektedir. Yürürlükteki mevzuata göre en çok üyeye sahip konfederasyon; hem kendi üyeleri, hem başka konfederasyonlara bağlı sendikaların üyeleri, hem bağımsız sendikalar, hem de sendika üyesi olmayanlar ve emekliler adına tek söz sahibi durumundadır. Bu konfederasyonun aldığı karar konusunda diğer konfederasyonlara hiçbir söz hakkı tanınmadığı gibi itiraz hakkı da verilmemiştir. Diğer konfederasyonlar toplu sözleşme sürecinde adeta yok sayılmıştır. En çok üyeye sahip konfederasyon dışındaki konfederasyonlara toplu sözleşmeye imza ve itiraz yetkisi tanınmamıştır. Hatta Kamu Görevlileri heyetinde yer alan en çok üyeye sahip konfederasyon temsilcilerine bile hayır deme hakkı tanınmamış, toplu sözleşmeyi imzalama veya reddetme hakkı bir anlamda tek başına Kamu Görevlileri Heyet Başkanına tanınmıştır. Yasa tek bir sendika ve tek bir adam rejimi kurmuş bulunuyor. Bu şekilde bir toplu sözleşme düzeninin örneği hiçbir demokratik ve çağdaş ülkede yoktur. Bu durum toplu sözleşme düzeninin özüne ve demokratik ilkelere aykırıdır. Yüzbinlerce üyeye sahip konfederasyonların üyeleri adına talepte bulunma hakkının ortadan kaldırılarak en çok üyeye sahip konfederasyonun iradesine bırakılması demokratik katılım ve uzlaşma anlamında izahı mümkün olmayan bir durumdur.

Nitekim sıralanan sakıncaların tümü 2014- 2015 dönemini kapsayan toplu sözleşme sürecinde ortaya çıkmıştır. Kamu İşveren Kurulu Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Heyet Başkanı arasında kapalı kapılar arkasında, tüm kamu çalışanlarından ve onların temsilcilerinden



kaçırılarak teamülleri alt üst edercesine sadece iki günde kotarılan ve imzalanan toplu sözleşme, imzacı konfederasyon hariç bütün sendikaların ve kamu görevlilerinin itirazı ile karşılandı. Kamu görevlileri ve onların sendikaları bu toplu sözleşme düzeni ile imzacı konfederasyonun kendilerini toplu sözleşme masasında sattığını basın yayın organlarına açıklamış bulunmaktadır.

Bu kanun teklifi; 4688 sayılı yasanın demokratik olmayan ve katılımcılıktan uzak 29. maddesinin demokratikleştirilmesi, kamu görevlileri toplu sözleşmelerinde en çok üyeye sahip konfederasyonda toplanan tüm yetkiler konusunda uzlaşma temelinde heyet üyesi diğer konfederasyon temsilcilerinin de söz ve karar sahibi olabilmesi, kamu işyerlerinde çalışma barışının sağlanması ve kamu görevlileri toplu sözleşme düzeninin hak kaybı yerine hakları geliştirici yönde çalışması amacıyla hazırlanmıştır.

MADDE 24- Bu madde ile 1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun'un 1 inci maddesinin birinci fıkrasından “, kendisine kanunen bakmakla mükellef kimsesi bulunmayan” ibaresi çıkarılarak 65 yaşını doldurmuş muhtaç, güçsüz ve kimsesizlerden kendisine bakmakla yükümlü kimse bulunsun veya bulunmasın geliri bulunmayan yurttaşlarımıza Anayasamızda belirtilen koruma ve yardım verilmiştir.

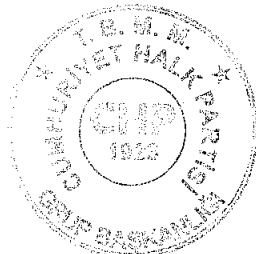
MADDE 25- Bu madde ile Kanun'un Ek 1 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde geçen “, 18 yaşını dolduran ve kanunen bakmakla mükellef kimsesi bulunmayan” ibaresi metinden çıkarılarak, 65 yaşını dolduruncaya kadar kanunen bakmakla yükümlü kimsesi bulunsun veya bulunmasın başkasının yardımı olmaksızın hayatını devam ettiremeyecek şekilde özürlü olanlara, (b) bendinde geçen “18 yaşını dolduran, kanunen bakmakla yükümlü kimsesi olmayan ve herhangi bir işe yerleştirilmemiş olan” ibaresi metinden çıkarılarak 65 yaşını dolduruncaya kadar kanunen bakmakla yükümlü kimsesi bulunan veya bulunmayan ve herhangi bir işe yerleştirilen veya yerleştirilmeyen özörlölere, (c) bendinde geçen “, kanunen bakmakla yükümlü olduğu 18 yaşını tamamlamamış” ibaresi metinden çıkarılarak bakmakla yükümlü çevresinin özörlölüye bu hizmeti herhangi bir şekilde vermemesi halinde de özörlü yakınına, özörlü kişi 65 yaşını dolduruncaya kadar, aylık bağlanmıştır.

MADDE 26- Esnek çalışma sistemi ve güvencesiz çalışma koşulları, çalışma yaşamındaki kurlsızlaşma ve denetimsizlik Taşeronlaşmayı gün be gün büyötmeye devam ediyor.

Sadece belirli teknik alanlarda alt işverene başvurulmasıyla başlayan sistem günümüzde bütün sektörlere, en önemli şirketlere ve kamuya kadar yayılmış ve taşeron adıyla sıkça gündemimize yansımıştır.

İş yaşamında yaygın olarak uygulanan taşeron sistemi işçilerin iş güvencesini azaltmakta, işsiz kalma korkusunda olan çalışanları haksız çalışma koşullarına karşı duramama, yasal yollara başvurmama ve hak aramama yönünde etkilemektedir.

İşini kaybetme korkusunda olan çalışanlar sendikalı olmayı bu sebeple kabul etmemekte ve taşeron sendikasızlaşmayı da beraberinde getirmektedir.



Hizmetlerin alt işveren tarafından yerine getirilmesiyle şirketler daha çok tasarruf ederken işçiler en düşük ücretlerde çalışmaya mahkum edilmektedir, taşeron sistemi adeta işçinin emeğini sömürme noktasına gelmiştir.

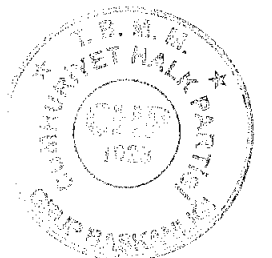
Ülkemizde her gün sayısızca iş cinayeti yaşanırken ölen işçilerin büyük bölümü de taşeron firmalarda sigortasız ve iş güvencesi olmadan çalışan işçilerdir.

Görüldüğü üzere, sendikasızlaşmadan, güvencesiz çalışmaya, iş güvenliğinden, ücretlerin düşüşüne kadar birçok sorunun yaratıcısı taşeron sistemidir.

Önerdiğimiz değişiklikle işçilerin bütün hak ve alacaklarına dair eksiklikler giderilerek işçilerin hakları güvence altına alınmaktadır.

MADDE 27 – Yürürlük maddesidir.

MADDE 28- Yürütme Maddesidir.



SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU İLE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

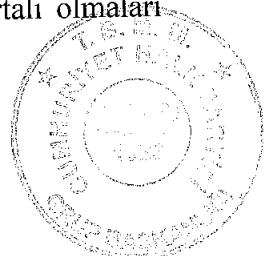
MADDE 1- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 55 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklar, her yılın Ocak ayı ödeme döneminden geçerli olmak üzere Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan bir önceki yılın altı aylık döneme göre en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı ile gayrisafi yurt içi hâsıla sabit fiyatlarla gelişme hızı kadar ayrı ayrı ve Temmuz ödeme döneminden itibaren ise bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar artırılarak belirlenir.

Bu Kanuna göre sigortalıya bağlanacak aylıklar ile ölen sigortalının hak sahiplerinin aylıklarının hesabına esas tutar, çalışma sürelerindeki her yıl için 82 nci maddeye göre tespit edilen prime esas günlük kazanç alt sınırları dikkate alınarak, talep veya ölüm yılına ait Ocak ayı itibariyle 29 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenen ortalama aylık kazancın % 50'sinden, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi varsa %60'ından, çocuğu varsa % 70'inden az olamaz. Hak sahibi kimselerin aylıkları; hak sahibi bir kişi ise bu fıkraya göre hesaplanan alt sınır aylığının % 80'inden, hak sahibi iki kişi ise % 90'ından az olamaz. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri gereğince bağlanan kısmı aylıklar için bu fıkra hükümleri uygulanmaz.”

MADDE 2- 5510 sayılı Kanunun 88 inci maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanunun 13 ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile bu Kanuna göre ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunludur. kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri, Kanunun 82 nci maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının % 6'sıdır. Bu primler işverenleri tarafından ödenir. Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda kaldığı aylara ait genel sağlık sigortası primi, 82 inci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazancın alt sınırının 30 günlük tutarı üzerinden ilgili kamu idaresince ödenir. Ancak, kamu idaresine ait işyerinde çalıştırılan sigortalıların iş sözleşmesinin askıda olduğu sürede 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi çalışmaları ya da isteğe bağlı sigortalı olmaları



halinde bu sigortalılar için belirtilen şekilde çalıştıkları veya isteğe bağlı sigortalı olarak prim ödedikleri sürelerle sınırlı olarak ilgili kamu idaresinden genel sağlık sigortası primi alınmaz.”

MADDE 3- 5510 sayılı Kanunun geçici 12 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan sigortalıların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 88 inci maddede belirtilen usule göre işverenleri tarafından 30 güne tamamlama yükümlülüğü 1/3/2012 tarihinde başlar. Bu tarihten kanunun yürürlük tarihine kadar yukarıdaki sigortalılar tarafından 60 ncı maddenin c fıkrasının (1) nolu alt bendine göre ödenmiş olan Genel Sağlık Sigortası primleri sigortalılara Kanunun yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içerisinde iade edilir.”

MADDE 4- 5510 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

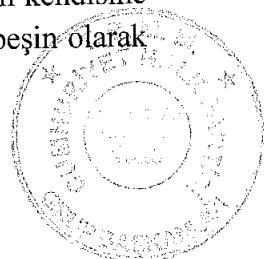
“GEÇİCİ MADDE 53- 01.01.2000 tarihi ve bu tarihten itibaren emekli aylığı bağlananların aylıkları, 2000 yılından itibaren 2008 yılı Ocak ayına kadar geçen takvim yılları için, her yılın Aralık ayına göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık kentsel yerler tüketici fiyatları indeksindeki artış oranı ve gayrisafi yurt içi hasıla sabit fiyatlarla gelişme hızı kadar ayrı ayrı artırılarak taşınır. Bu şekilde hesaplanan aylık tutarı da, 2008 yılı Ocak ayı ödeme döneminden başlayarak 2014 yılı Ocak ayı ödeme dönemine kadar (bu dönem dahil) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ödenmekte olan aylıklara uygulanmış olan aylık artışları ile artırılarak hesaplanır. Yeni hesaplanan aylık ile mevcut uygulanan aylık arasında fark bulunması halinde en yüksek aylık ödenir. Her halükarda bu aylık miktarı 1,200 TL’den düşük olamaz.”

MADDE 5- 5510 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 54- 506 sayılı kanun hükümlerine tabi olarak 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olanlardan erkek ise adına 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları bildirilmiş olanlar, kadın ise adına 7200 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası bildirilmiş olanlar, 506 sayılı kanunun geçici 81.nci maddesindeki hükümlere bakılmaksızın bu kanunun yürürlüğü girdiği tarihten itibaren altı ay içinde kuruma başvurmaları halinde yaşlılık aylığından yararlandırılırlar.”

MADDE 6- 5510 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 55- Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1) ve (3) numaralı alt bentlerine göre sigortalı sayılanlardan 1/10/2008 tarihi itibarıyla sigortalılıkları başlatılanların, 1/10/2008 tarihi ile 20/4/1982 tarihi arasında geçen vergi mükellefiyet süreleri bulunmak kaydıyla, sigortalının bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren 6 ay içinde talepte bulunması halinde, vergi mükellefiyet sürelerinin tamamı için 80 inci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendine göre talep tarihindeki prime esas kazancının % 32’si üzerinden borçlanma tutarı hesaplanır ve sigortalıya tebliğ edilir. Sigortalının kendisine tebliğ edilen borçlanma tutarının tamamını tebliğ tarihinden itibaren 6 ay içinde peşin olarak



veya 24 ay içinde eşit taksitler halinde ödemesi halinde, bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. Sigortalıya tebliğ edilen borç tutarının bu süre içerisinde tam olarak ödenmemesi halinde bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve ödenen tutar bu Kanunun 89 uncu maddesine göre iade edilir.”

MADDE 7- 5510 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“MADDE 56- Bu maddenin yayımlandığı tarihten önce tahakkuk ettiği halde ödenmemiş olan;

a) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalılık statülerinden kaynaklanan; sigorta primi, emeklilik keseneği ve kurum karşılığı, işsizlik sigortası primi, sosyal güvenlik destek primi,

b) Başvuru tarihi itibarıyla ilgili mevzuatına göre ödenmesi imkanı ortadan kalkmamış isteğe bağlı sigorta primi ve topluluk sigortası primi,

c) Kurum tarafından ilgili kanunları gereğince takip edilen damga vergisi, özel işlem vergisi ve eğitime katkı payı,

asılları ile bu alacaklara ödeme sürelerinin bittiği tarihlerden bu maddenin yayımlandığı tarihe kadar geçen süre için TEFE/ÜFE aylık değişim oranları esas alınarak hesaplanacak tutarın, 3 ay içinde Kuruma başvuru yapılması ve Kurumca yapılacak bildirimden itibaren 6 ay içinde peşin olarak veya 36 ay içinde eşit taksitler halinde ödenmesi halinde, bu alacaklara uygulanan gecikme cezası ve gecikme zammı gibi fer’i alacakların tamamının tahsilinden vazgeçilir.

Bu maddenin yayımlandığı tarihten önce dava konusu edilmiş ve/veya icra takibi başlatılmış alacaklar için, borçlunun bu madde hükümlerinden yararlanmak üzere başvuruda bulunması halinde, asıl borçlular ve kefiller hakkında sürdürülen davalar sonlandırılır, icra ve takip işlemleri durdurulur”

MADDE 8- 5510 sayılı Kanunun 68 inci ve 69 uncu maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

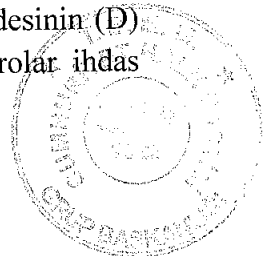
MADDE 9 - 657 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 42- Bu kanunun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası kapsamında istihdam edilen personel, kendi isteklerine bakılarak üç ay içerisinde durumlarına uygun 657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin (D) fıkrası kapsamındaki sürekli işçi kadrolarına geçirilir. 5620 sayılı kanun kapsamında olan ve halen kamu kurum ve kuruluşlarında geçici veya mevsimlik olarak çalışan işçiler de bu madde hükmünden yararlanır.

Sürekli işçi pozisyonlarına geçirilen personel emsallerinin mali ve sosyal haklarından ile toplu sözleşme hükümlerinden yararlandırılırlar.

Bu maddenin uygulamasına ilişkin usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”

Bu Kanun kapsamında talepleri üzerinde 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (D) fıkrası hükümleri kapsamına alınan geçici personel için ihtiyaç duyulacak kadrolar ihdas



edilmiş sayılır ve Kanunun yayımı tarihinden itibaren 6 ay içinde bu kadrolar Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığınca yapılacak tahsis işlemiyle 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerin ilgili bölümlerine eklenir.

Bu Kanun kapsamında sürekli işçi kadrolarına geçirilen geçici personelin kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırıldıkları süre kıdemlerinden sayılır.”

MADDE 10- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş kanununun 2 nci maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve sekizinci ile dokuzuncu fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır.

“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Asıl işlerde alt-işveren ilişkisi kurulamaz. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”

MADDE 11- 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve altıncı fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

“Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

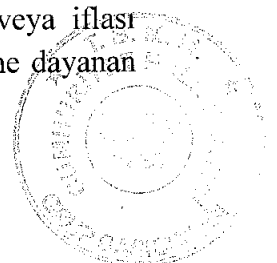
1. İşçi veya işveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5. 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle 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 ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Bu günlük sınır, toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir. Ayrıca bir yıldan az çalışanlar açısından hizmet akitlerinin yukarıda belirtilen şekilde sona ermesi halinde de aynı oran üzerinden kıstelyevm usulüyle ödeme yapılır.”

MADDE 12- 4857 Sayılı Kanunun 34 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleriyle işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçilerin, iş sözleşmesine dayanan



ihbar ve kıdem tazminatları dahil her türlü alacakları, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve özel kanunlarında imtiyazlı alacaklar konumunda bulunan kamu alacakları dahil tüm alacaklardan önce gelir.”

MADDE 13- 4857 sayılı Kanunun 71 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve 73 üncü maddesinin birinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

“Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması; sanayie ait işlerde ise onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır.”

MADDE 14- 20/6/2012 tarihli ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2 inci maddesinin (c), (ç) ve (d) bentleri yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 15- 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25 inci maddesinin beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(5) Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddenin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. Bu durumda işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal tazminat, İş Kanununun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı değildir. İşçinin İş Kanununun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.”

MADDE 16 - 6356 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

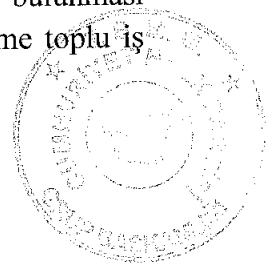
“(9) Aynı işkolunda çalışıyor olmak koşuluyla alt işverenin işçileri asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olmak veya dayanışma aidatı ödemek koşuluyla yararlanırlar.

(10) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin mahkeme kararıyla geçersiz sayılarak asıl işverenin işçisi kabul edilen işçiler, kararın kesinleşmesinden önceki tarihe ilişkin olarak üyelik veya dayanışma aidatı ödeme koşulu aranmaksızın asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılır.

(11) Toplu iş sözleşmelerine, o işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını kısıtlayıcı düzenlemeler konulamaz.”

MADDE 17- 6356 sayılı Kanunu 41 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve geçici 6 ncı maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

“MADDE 41- (1) işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde veya işletmede başvuru tarihinde çalışan işçilerin yüzde otuzunun kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş



sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde otuz çoğunluk buna göre hesaplanır.

(2) İşletmede birden çok sendikanın yüzde otuz veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(3) Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(4) Bakanlık yetkili sendikanın belirlenmesinde e-devlet üzerinden yapılan üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.”

MADDE 18- 6356 sayılı Kanunu 43 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 43 - (1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde görevli makama yapabilir.

(2) Kurulu bulunduğu işkolunda 41 inci maddenin birinci fıkrasına göre ehliyeti olmayan işçi sendikası yetki itirazında bulunamaz.

(3) Bu Kanunun 42. maddesinde belirtilen itiraz süresi içinde, herhangi bir itiraz vaki olduğunda, Bakanlık, üç işgününün bitimini takip eden 15 gün içinde, işyerinde bir referandum yapar. Bakanlık işyerinde yapacağı referandumun tarih ve saatini tespit ederek yetki başvurusunda bulunan sendika, işveren ve itiraz edenlere bir yazıyla bildirir.

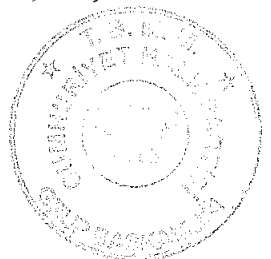
(4) Referandumla ilgili hazırlıklar, görevli makam yürütülür.

(5) Referandum için gerekli olan her türlü araç ve gereçler görevli makam tarafından temin edilir.

(6) Referandum esnasındaki resmi görevlilere ödenecek ücretler ve yapılacak masraflar itiraz eden taraflarca karşılanır. İtiraz eden taraf, itiraz başvurusu ile birlikte yukarıda belirlenen giderleri yatırmaması halinde, itiraz başvurusu geçersiz sayılır.

(7) Yapılacak Referanduma işçi sayısının yetki başvurusu tarihinde işyerinde çalışan işçiler katılırlar. Yapılacak oylamaya işveren vekilleri katılamaz. İşveren, referandum tarihinde, işçilerin referanduma katılmasını, oy kullanmasını engelleyici uygulamalarda bulunamaz.

(8) Referandum sonucunda, işyerinde çalışan işçilerin yarıdan oyunu alan sendika yetkili sendika olarak belirlenir. Referanduma ikiden fazla sendikanın katılması ve ilk oylamada hiçbir sendikanın yarıdan fazla oy sağlayamaması halinde, aynı gün içinde, en çok oy alan iki sendikanın katılacağı ikinci tur oylamaya geçilir.



(9) İlan edilen sonuçlara göre, yetkili olma koşulunu sağlayan sendikaya yetki belgesi verilir.

(10) Referandumda uyulacak usul ve esaslar, gizli oy açık sayım esası gözetilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, konfederasyonların görüşü alınarak çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

(11) Referandum sonuçlarına, oylamanın yapıldığı tarihten itibaren 3 işgünü içinde, işyerinin bulunduğu yer itibariyle yetkili iş mahkemesinde itiraz olunabilir. Mahkeme, itirazı, 6 işgünü içinde, evrak üzerinden kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 19- 6356 sayılı Kanunu 58 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 58- (1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) İşçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılan greve kanunî grev denir.”

MADDE 20- 6356 sayılı Kanunu 62 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 62- (1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze ve defin işleri ile mezarlıklarda ve hastanelerin acil servislerinde grev ve lokavt yapılamaz.

(2) Doğal afet yaşanması durumlarında Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde, Savaş, seferberlik ve bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı işgünü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.”

MADDE 21- 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 5 inci maddesine aşağıdaki bent eklenmiştir.

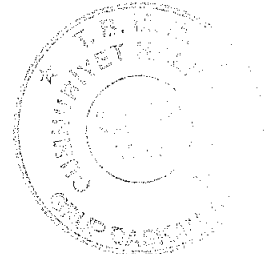
“12. Milli Savunma ve Güvenlik Hizmetleri,”

MADDE 22- 4688 sayılı Kanununun 15 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 15- Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;

a) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri,

b) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri, belediye başkanları,



c) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri

d) Mülkî idare amirleri,

e) Silahlı Kuvvetler mensupları,

f) Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,

üye olamazlar ve sendika kuramazlar”

MADDE 23- 4688 sayılı Kanunun 29 ncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 29- Toplu Sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır.

Kamu İşveren Heyeti, Başbakanın görevlendireceği Başbakan yardımcısının başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden oluşur.

Toplu sözleşme görüşmelerinde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en çok üyeye sahip üç konfederasyonunun belirleyeceği temsilcilerden olmak üzere yedi üyeden oluşur. Bu yedi temsilcinin belirlenmesinde en çok üyeye sahip üç konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısı, yediye bölünmek suretiyle bir temsilcilik için gerekli üye sayısı belirlenir. Her bir konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısı, bir temsilcilik için gerekli üye sayısına bölünmek suretiyle konfederasyonların Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetindeki temsilci sayıları tespit edilir. Bu işlem sonunda tam sayıları gösteren temsilci sayıları konfederasyonlara dağıtıldıktan sonra kalan temsilcilikler, arta kalan yüzdelik rakamların büyükten küçüğe doğru sıralaması esas alınarak konfederasyonlar arasında dağıtılır. Bu fıkra hükmüne göre her bir konfederasyonun belirleyeceği temsilci sayıları Devlet Personel Başkanlığınca ilgili konfederasyonlara bildirilir.

Toplu sözleşme, Kamu İşveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet üyelerinin nitelikli çoğunluğu (toplam üye sayısının 2/3’ü) arasında imzalanır.

Hizmet kolu toplu sözleşmesi görüşmelerinde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, o hizmet kolunda en çok üyeye sahip ilk üç sendikanın temsilcilerinden oluşur. Heyetin oluşumu Toplu Sözleşmedeki gibi hizmet kolu bazında belirlenir. Her bir hizmet kolu kapsamında toplu sözleşme görüşmelerine katılacak Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet üyeleri, ilgili sendika tarafından toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından bir hafta önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Hizmet kolu toplu sözleşmesi, Kamu İşveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında imzalanır.

Toplu sözleşme veya hizmet kolu toplu sözleşmesinin imzalanması halinde Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz”



MADDE 24- 1/7/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun 1 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan, “, kendisine kanunen bakmakla mükellef kimsesi bulunmayan” ibaresi metinden çıkarılmıştır.

MADDE 25- 2022 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde geçen “, 18 yaşını dolduran ve kanunen bakmakla mükellef kimsesi bulunmayan”, birinci fıkrasının (b) bendinde geçen “18 yaşını dolduran, kanunen bakmakla mükellef kimsesi olmayan ve herhangi bir işe yerleştirelememiş olan”, birinci fıkrasının (c) bendinde geçen “, kanunen bakmakla yükümlü olduğu 18 yaşını tamamlamamış” ibareleri metinden çıkarılmıştır.

MADDE 26- (1) Kanuna ve kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak; bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (D) fıkrası kapsamındaki sürekli işçi kadrolarına geçirilir.

(2) Taşeron işçiler için ihtiyaç duyulacak sürekli işçi kadrolarına bu Kanunun yayını tarihinden itibaren altı ay içinde Maliye Bakanlığınca vize verilir.

(3) Bu maddenin uygulamasına ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığı tarafından belirlenir.

MADDE 27- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 28- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

