

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

24

YASAMA YILI

5

SIRA SAYISI: 711

Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ile Bartın Milletvekili Muhammet Rıza Yalçınkaya'nın; İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi, İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal'ın; İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, İstanbul Milletvekili Sebahat Tuncel'in; İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi, Batman Milletvekili Ayla Akat Ata'nın; Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, İstanbul Milletvekili Sedef Küçük'ün; 4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi, Ankara Milletvekili İzzet Çetin'in; 4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, İstanbul Milletvekili Fatma Nur Serter'in; 4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Teklifi ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/1013, 2/226, 2/1219, 2/1527, 2/1542, 2/1780, 2/1785, 2/2161)

İÇİNDEKİLER

Sayfa

• 1/1013 Esas Numaralı Tasarının

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı5
- Genel Gerekçesi5
- Madde Gerekçeleri8

• 2/226 Esas Numaralı Teklifin

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı13
- Genel Gerekçesi13
- Madde Gerekçeleri13
- Metni14

• 2/1219 Esas Numaralı Teklifin

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı15
- Genel Gerekçesi15
- Madde Gerekçeleri15
- Metni16

• 2/1527 Esas Numaralı Teklifin

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı17
- Genel Gerekçesi17
- Madde Gerekçeleri17
- Metni18

• 2/1542 Esas Numaralı Teklifin

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı19
- Genel Gerekçesi19
- Madde Gerekçeleri20
- Metni21

• **2/1780 Esas Numaralı Teklifin**

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı	22
- Genel Gerekçesi	22
- Madde Gerekçeleri	22
- Metni	23

• **2/1785 Esas Numaralı Teklifin**

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı	24
- Genel Gerekçesi	24
- Madde Gerekçeleri	24
- Metni	25

• **2/2161 Esas Numaralı Teklifin**

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı	26
- Genel Gerekçesi	26
- Metni	27

• **2/226 Esas Numaralı Kanun Teklifine İlişkin Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu.....**

28

• **Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu**

30

• **Muhalefet Şerhleri.....**

39

• **Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu**

57

• **Muhalefet Şerhleri.....**

62

• **Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu.....**

75

• **Muhalefet Şerhleri.....**

81

• **Tasarı Metni**

106

• **Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin.....**

107

T.C.

Başbakanlık

Kanunlar ve Kararlar

Genel Müdürlüğü

26/1/2015

Sayı: 31853594-101-1098-293

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nca hazırlanan ve Başkanlığınıza arzı Bakanlar Kurulu’nca 19/1/2015 tarihinde kararlaştırılan “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” ile gerekçesi ilışikte gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

Ahmet Davutoğlu

Başbakan

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (1/1013)	
ESAS	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
TALİ	Avrupa Birliği Uyum Komisyonu İçişleri Komisyonu Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Plan ve Bütçe Komisyonu

GENEL GEREKÇE

Çalışan kadınların iş ve aile yaşamı dengesini sağlayacak destek unsurlarında yaşanan sorunlarla birlikte ülkemizin demografik yapısı değerlendirildiğinde, Türkiye’nin nüfus yapısı itibarıyla yaşlanan ülke olarak kabul edilmeye başlandığı görülmektedir. Nitekim toplam doğurganlık hızı 1973’te 4,33 iken, 2008’de 2,16’ya, 2013’te ise 2,07’ye düşmüştür. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan demografik projeksiyonlarda gerekli önlemler alınmadığı takdirde 2050 yılında bu rakamın 1,65’e düşeceği hesaplanmaktadır. Bununla birlikte 2013 yılında 5,9 milyon olan 65 yaş üzeri nüfusun 2023 yılında 8,6 milyon ve 2050 yılında 19,5 milyon olacağı öngörülmektedir. Bu pek çok Avrupa ülkesinin nüfusundan daha büyük bir kitleyi oluşturmaktadır. Bu durumun, ülkemizin önemli stratejik avantajlarından biri olan genç nüfusun azalmasına ve kalkınma sürecinin sekteye uğramasına yol açabileceği endişesini yaratmaktadır.

Bu bağlamda ülkemizin genç nüfus artışını destekleyecek yeni politika ve düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu kapsamda halen çalışan kadınların her bir doğumu için yapılan doğum yardımı ve emzirme ödeneği yerine doğum yapan her anneye bu ödeneğin verilmesinin, bu yöndeki nüfus politikalarını destekleyeceği öngörülmektedir.

Anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen 10 uncu maddesinde, vatandaşlar arasında cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapılamayacağı, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu; Devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu, bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı hükme bağlanmıştır.

Bununla birlikte Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Öncelikli Dönüşüm Programları kapsamında oluşturulan Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Planında; kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş imkânlarının yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır.

Bu bağlamda Millî Eğitim Bakanlığı izni ile açılan okul öncesi eğitim kurumları beş vergilendirme döneminde gelir vergisi ve kurumlar vergisinden istisna tutulurken, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevleri bu destekten yararlanamamaktadır. Ancak her iki kurumun izni ile hizmet veren okul öncesi kurumlarda uygulanmakta olan eğitim programlarının birbirleri ile uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet göstermekte olan özel kreş ve gündüz bakımevlerinin vergi istisnası uygulamasından yararlanamaması aynı hizmeti sunan kuruluşlar arasında haksız rekabete yol açmaktadır. Bu kapsamda, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevlerinin faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında uygulandığı gibi beş vergilendirme dönemi itibarıyla elde edilen kazançların gelir vergisinden ve kurumlar vergisinden istisna tutulmasına yönelik düzenlemenin yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Ayrıca, yapılan düzenleme ile pek çok Avrupa Birliği (AB) ülkesinde olduğu gibi belediyelere kreş ve gündüz bakımevlerini açma yükümlülüğü getirilmesi, böylece yerel yönetimler aracılığıyla ulaşılabilir okul öncesi bakım kurumları sayısının arttıracağı hedeflenmektedir.

Diğer taraftan, sağlıklı nesiller yetiştirerek toplumun devamlılığına hizmet eden ebeveynlerin aile, toplum ve bireyler için taşıdığı bu denli önemli sorumluluğun, Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere görevinden ayrılan memurların askerlikte geçen sürelerinin derece ve kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirildiği gibi, Devlet memuru iken doğum sonrasında kullanacakları aylıksız izin sürelerinin de aynı şekilde derece ve kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilmesi, memur olan kadınların çalışırken çocuk sahibi olmasını desteklemesi bakımından önemlidir.

Ulaşılabilir ve nitelikli çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşmasının kadın istihdamını arttıracığı hususuna, gerek uluslararası gerekse ulusal dokümanlarda yer verilmektedir. Konuya ilişkin olarak uluslararası gelişmelere bakıldığında; EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi)’in 2013 yılı verilerine göre AB-28 ülkelerindeki 15-64 yaş grubundaki kadın istihdamı oranı %58,8’dir. Bu oranın yüksek olmasında yarı zamanlı çalışmanın yaygın olması yanında “Ebeveyn izni” kapsamında uygulanmakta olan izin politikalarının da etkili olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte 7 Aralık 2000 tarihli Avrupa Birliği Temel Hakları Şartının kadın ve erkek eşitliği ile iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasındaki dengeye ilişkin hükümleri, yine Avrupa Komisyonunun ebeveyn izni hakkındaki 96/34/EC Sayılı Konsey Direktifinin uygulanmasına ilişkin raporu ve çerçeve antlaşmasında yer alan hükümler; kadın ve erkek çalışanları doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla en fazla sekiz yaşına kadar olmak üzere üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanımaktadır.

Onuncu Kalkınma Planının birçok bölümünde ise kısmî çalışmayı da kapsayan esnek çalışmaya atıfta bulunulmakta olup; esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, kamu personel sisteminde uygun iş ve kuruluşlardan başlanarak esnek çalışma modelinin geliştirileceği hedefine de yer verilmektedir.

Bu kapsamda, kişilik gelişiminin tamamlandığı, gerek psikolojik gerekse fizyolojik olarak çevreye uyum sağlama sürecinde hastalıklarla en fazla mücadele edildiği, sosyal çevre ile ilişkilerin kurulduğu, farklı davranış ve öğretilerin kazanıldığı bir dönem olması nedeniyle okul öncesi dönem, çocuğun anne ve babaya en fazla ihtiyaç duyduğu zaman dilimidir. Bu dönemin sorunsuz geçirilmesi için ebeveynler tarafından kullanılacak kısmi çalışma sürelerinin düzenlenmesi sağlıklı bir toplum için son derece önemlidir. Bu düzenlemenin aynı zamanda aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması kapsamında değerlendirmesi gerekmektedir.

Ülkemizde çok sayıda çalışan kadın, 16 haftalık analık izninin bitiminde bebeğini yeteri kadar anne sütü ile besleyememesi, çocuğunu bırakacağı kimse bulamaması veya çocuk bakım hizmeti satın alabilecek ekonomik yeterliliğe sahip olmaması gibi nedenlerle işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalabilmektedir. Uzmanlara göre, çocuğun ileriki yaşantısında sağlıklı bir ömür geçirebilmesi için ilk altı ay, anne sütü ile beslenmesi nedeniyle daha uzun süre anne ile birlikte olmasına ihtiyaç duyduğu bir dönemdir. Yine, özgüven gelişimi insanda doğumla başlar ve doğumdan sonraki ilk bir yıl içinde psiko-sosyal açıdan bakıldığında temel güven duygusunun oluştuğu bir süreç olarak devam eder. Dünya Sağlık Örgütü; çocuğun ruh ve beden sağlığı için bebeklerin ilk 6 ay sadece anne sütü ile beslenmesini önermektedir. Bu kapsamda kadın memur ve işçilerin kullandıkları analık izni sonrasında birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısına kadar azaltılabilmesi imkânının tanınmasıyla, hem bebeğin daha uzun süre annesiyle kalması ve anne sütü ile beslenmesi hem de kadının iş ortamından daha uzun süre uzak kalmasının önüne geçilmesi sağlanacaktır.

Prematüre doğumlarda ise bebeğin daha uzun süre annenin özel bakımına ihtiyaç duyduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle prematüre doğumlarda izin sürelerinin erken doğum süresi kadar uzatılması anne ve bebek sağlığı için gereklidir. Bununla birlikte söz konusu haklardan evlat edinenlerin de aynen yararlanmalarının sağlanması eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasamızın 10 uncu maddesinin gereğidir.

Bu Kanun ile yapılacak düzenlemede; çalışan ebeveynlere çocuk mecburi ilköğretim çağına gelinceye kadar haftalık çalışma saatlerini yarısı kadar azaltarak çalışma imkânının tanınması ile; hem kadınların iş hayatından kopmadan çalışma imkanı sağlanacak hem de çocuk bakım sorumluluğunun ebeveynlerin ortak sorumluluğunda olduğu ve geleceğin sağlıklı nesillerle inşa edilmesi anlayışının bir Devlet politikası olarak algılanması desteklenecektir.

Öte yandan bu Kanun ile ailenin ve dinamik nüfus yapısının korunması amacıyla ebeveynlere ve özellikle de kadın işçilere getirilen yeni haklar nedeni ile bazı işverenler tarafından kadın işçi istihdamını tercih etmeme yönünde oluşabilecek tutumun, kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için işverenlerin bu dönemdeki işgücü arzını karşılayabilmek amacıyla geçici iş ilişkisi kurabilmelerine imkân sağlanmaktadır. Düzenleme ile ayrıca askerlik nedeni ile işten ayrılan işçinin yerine askerlik süresince ve mevsimlik tarım işlerinde altı ay süresince geçici iş ilişkisi kurulabilmesine imkân sağlanmaktadır.

Dünyada işgücü piyasasında meydana gelen gelişmelerin bir sonucu olarak son yıllarda kamu istihdam kurumlarının yanı sıra özel istihdam büroları da yaygınlık kazanmıştır. Avrupa Komisyonu, 1995 yılında geçici iş ilişkisi konusunda farklı uygulamalara standartlar getirmek ve çalışanların haklarını güvence altına almak için çalışmalara başlamıştır. Sosyal taraflarla uzlaşılabilmesi sonucunda uzun yıllar süren çalışmalar 2008 yılında tamamlanarak geçici iş ilişkisi için bir çerçeve çizen 2008/104/EC sayılı Geçici İstihdam Büroları Direktifi yayımlanmıştır. Bu Kanunla yapılan değişiklikler, Sosyal Politika ve İstihdam Faslı kapsamında, geçici olarak çalışanların korunması, sistemin etkin işlemesi ve 2008/104/EC sayılı AB Direktifine uyum sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Türkiye’de ise 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile daha önce yasaklanmış olan özel sektörün iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetine imkân sağlanmış ancak, geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunmasına izin verilmemiştir.

Türk işgücü piyasasında özellikle genç işsizliğin ve kadın işsizliğinin yoğun olması nedeniyle bu kesimlerin işgücüne katılım oranlarının yükselmesi bakımından özel istihdam büroları tarafından yürütülecek geçici iş ilişkisi faaliyetine ihtiyaç duyulmaktadır. Özel istihdam büroları, bir yandan işsizlik sorunu karşısında, bir yandan da işletmelerin değişen piyasa koşullarına uygun hareket etme gereği ve nitelikli işgücü talebi karşısında önemli bir rol üstlenmiştir. Bu şekilde gerek gençlerin gerek kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları, tecrübe kazanmaları ve bu yolla daimi iş bulmaları hedeflenmektedir.

Bu düzenlemeyle aynı zamanda, işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabileceği öngörülmektedir. AB ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede 2000’li yıllarda esneklik kavramı yerine üzerinde durulan “güvenceli esneklik” ile bir yandan işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet gücünün ve değişen koşullara uyum yeteneğinin artırılması amaçlanırken, bir yandan da işgücü piyasasında yer alan kişilerin istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Madde ile, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevlerinin; faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında uygulandığı gibi, beş vergilendirme dönemi itibarıyla elde edilen kazançların gelir vergisinden istisna tutulmasına yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 2- Madde ile, memurların doğum sonrası aylıksız izinde geçirdikleri sürelerin kademe ve derece intibakında değerlendirilmesi öngörülmektedir.

Madde 3- Madde ile, kadın memurlara doğum yapmaları halinde analık izni sonrasında birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkanı tanınması ile bebeğin daha uzun süre annesiyle kalması, anne sütü ile beslenmesi ve kadının iş ortamından uzun süre uzak kalmasının ve gelir kayıplarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Çoğul doğumlarda söz konusu süreler birer ay ilave edilmekte, bebeğin engelli doğması halinde ise her halükarda on iki ay süreyle çalışan kadın memura yarı zamanlı çalışma imkânı getirilmektedir.

Bu sürelerde mali ve sosyal haklarda her hangi bir kesinti yapılmayacaktır.

Bununla birlikte; memurlara, doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda, doğumdan analık izninin başladığı tarihe kadarki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilecektir. Örneğin; normalden 10 hafta önce gerçekleşen doğumlarda mevcut düzenlemeye göre doğum sonrası izne 8 hafta ilave edilebilmektedir. Yapılan düzenleme ile 8 haftadan daha önce gerçekleşen doğumlarda, aradaki süre (örnekte olduğu gibi 2 hafta) 8 haftaya ek olarak doğum sonrası izne eklenecektir.

Diğer yandan, söz konusu haklardan evlat edinenlerin de aynen yararlanmalarının sağlanması eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasanın 10 uncu maddesinin gereği olarak değerlendirilmektedir.

Madde 4- Madde ile, doğum sonrasında kadın memurların analık izni bitiminde başlayan 24 ay aylıksız iznin, istekleri halinde 2, 4 ve 6 aylık yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminde de başlatılabilmesine imkân sağlanmaktadır.

Madde 5- Madde ile, çocuğu olan memur anne ve/veya babaya çocuk mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar normal çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkânı getirilmektedir. Bu haktan yararlanan memurların mali ve sosyal hakları da ayrıca düzenlenmiştir. Yapılan düzenleme, hem kadınlara iş hayatından kopmadan çalışma imkânı sağlayacak, hem de çocuk bakımının ebeveynlerin ortak sorumluluğunda olduğunun bir Devlet politikası olarak algılanmasını destekleyecektir. Söz konusu düzenlemeden evlat edinenler de yararlanacaktır.

Madde 6- Madde ile, maddenin yürürlüğe girdiği tarihte doğum sebebiyle aylıksız izin kullanmakta olan memurların kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kalan izin süreleri bakımından getirilen intibakla ilgili düzenlemeden yararlanabilmeleri sağlanmaktadır. Geçmişte aylıksız izin kullananlar bu haktan yararlanamayacaktır.

Madde ile ayrıca analık izni sonrasında kadın işçiler ve memurlar için getirilen ücretli ve ücretsiz yarı zamanlı çalışma haklarına ilişkin hükmün Kanun yürürlüğe girdiği tarihten sonra gerçekleşen doğum, erken doğum ve evlat edinme hakkında uygulanması öngörülmektedir.

Madde 7- Madde ile, 926 sayılı Kanunda ve 657 sayılı Kanunda doğum yardımına ilişkin düzenlemeler yürürlükten kaldırılmaktadır.

Madde 8- Madde ile, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53 üncü maddesinde değişiklik yapılarak, doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderleri, Fonun giderleri arasına eklenmektedir.

Madde 9- Madde ile, kadın işçilere doğum sonrası yarım çalışma ödeneği verilmesine ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar süreyle çalışan kadın işçilerin ücretlerinin ve çalıştıkları süreye tekabül eden kısmının prim ve ücretleri işveren, çalışmadıkları süreye tekabül eden prim ve ücretleri Fondan karşılanacaktır.

Ödenecek ücret, günlük asgari ücretin brüt tutarının yüzde sekseni kadardır. Bu oran evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu işçi için tespit edilen günlük asgari net ücret tutarına denk gelmekte olup işveren tarafından ödenen ücrete ilave olarak ücretine bakılmaksızın herkese bu ödenek ödenecektir.

Kadın işçinin bu ödmeden (Doğum sonrası yarım çalışma ücreti) yararlanabilmesi için işçinin adına doğum tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekecektir.

Madde 10- Madde ile, özel halk otobüsü ve özel deniz ulaşım araçları işletmecilerinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ücretsiz taşıma düzenlemesinden dolayı ortaya çıkan mali kayıplarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

Madde 11- Madde ile, özel istihdam bürosunun tanımı değiştirilmekte ve faaliyetleri arasına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi eklenmektedir. Yapılan düzenleme ile geçici iş ilişkisi; askerlik hizmeti, doğum, analık ve süt izni ile ücretsiz izin hallerinde izin süresince, ebeveynlere doğumdan sonra tanınan kısmi süreli çalışma süresince, mevsimlik tarım işlerinde ise en fazla altı ay için kurulabilecektir.

Madde 12- Madde ile, analık izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlere İş Kanununda düzenlenmiş olan kısmi süreli çalışma hakkı verilmesi ve bu durumun iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturmayaacağı düzenlenmiştir.

Madde 13- Madde ile, çalışan kadınlara analık izninden sonra ilk çocuk için altmış gün, ikinci çocuk için yüzyirmi gün, üçüncü çocuk için yüzseksen gün, engelli çocuk için ise üçyüzaltmış gün yarı zamanlı çalışma hakkı getirilecektir. Çoğul doğum durumunda, bu sürelere otuzar gün eklenecektir. Bu hak evlat edinme halinde de tanınacaktır.

Madde 14- Madde ile, geçici iş ilişkisi ile ilgili hükümlere aykırılık halinde idari para cezası uygulaması getirilmiştir.

Madde 15- Madde ile, özel istihdam bürosunun tanımı değiştirilmiş ve kapsamına geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti de eklenmiştir.

Madde 16- Madde ile, özel istihdam bürosu faaliyeti yürütmek için başvuru yapacak gerçek ya da tüzel kişilere izin verilmesinin esasları düzenlenmiştir.

İzin başvurusunda bulunanların Türk vatandaşı olmaları, bunlar yabancı ise Türkiye’de çalışabileceğine dair geçerli çalışma izni belgesine sahip olmaları gerekmektedir. Aracılık faaliyetini yapacak gerçek kişiler ve tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin bu yetkilerini kötü niyetle kullanabilecekleri gözönünde bulundurularak Kanunda sayılan suçları işlemiş olanların izin alamayacakları düzenlenmiştir. Aracılık faaliyetinin profesyonel olarak yapılmasını sağlamak amacıyla nitelikli uzman personel, aracılık faaliyeti için uygun bir işyeri ve teknik donanımın sağlanmış olması gerekliliği öngörülmüştür.

Büronun faaliyet alanı olarak; iş ve işçi bulmaya aracılık belirlenmiş, bu faaliyet alanı dışında büronun işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynakları ile mesleki eğitime yönelik olarak çalışmalar da yapabileceği ifade edilmiştir.

İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin ve geçici iş ilişkisinin belirli bir sistem dahilinde yürütülmesini sağlamak, işçi/işveren hak ve menfaatlerini korumak ve denetlenebilir bir yapı oluşturmak için Kurumdan izin almaksızın bu faaliyetlerin yürütülmesi yasaklanmıştır.

Ayrıca, faaliyetin sadece büro şeklinde değil internet, radyo, televizyon, yazılı medya gibi başka herhangi bir yolla da olsa izinsiz yürütülmesi yasaklanmıştır.

İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin belirli bir düzen içerisinde işlemlerini sağlamak için Kurumdan izin almayanlara ait reklam ve ilanların yayınlanmasına yasak getirilmiştir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla yurtdışına işçi gönderilmesi halinde de yurtdışı hizmet akitlerinin Türkiye İş Kurumu tarafından onaylatılması zorunlu tutulmuştur.

Geçici iş ilişkisinin daha sağlıklı yürütülebilmesi açısından geçici iş ilişkisi yetkisi verilecek özel istihdam bürosunun önceki faaliyetlerinin Kurumun istihdam ve meslek uzmanlarınca incelenmesi ve uygun görülmesi halinde Türkiye İş Kurumu tarafından yetki verilmesi öngörülmüştür.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisine ilişkin teminat miktarı düzenlenmekte ve Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının ikiyüz katına denk gelen miktarda teminat ödenmesi öngörülmektedir.

Geçici iş ilişkisinin iptali hali caydırıcılık açısından yaptırıma bağlanmış olup bu durumda teminat Kuruma gelir olarak kaydedilecektir. Ancak gelir kaydedilen teminattan, büronun geçici iş ilişkisinden doğan sosyal güvenlik primi borçları var ise bu borçlar ödenecektir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, kontrol, denetim ve teftişin, kurumlarının görev alanlarına giren konularla sınırlı olmak üzere; iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile görevli memurları tarafından yapılması öngörülmüştür.

Madde 17- Madde ile, özel istihdam bürosu ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin hangi hallerde iptal edileceği ve iptal kararlarına karşı itiraz yolları düzenlenmiştir.

Büroya izin verildikten sonra belirlenmiş şartlardan herhangi birini taşımadığının anlaşılması halinde büronun izni derhal iptal edilecektir.

Türk Borçlar Kanununun 26 ncı ve 27 nci maddelerinde düzenlenmiş olan sözleşme serbestisi ve düzenlenmesi yasal olmayan sözleşmelerle ilgili hükümlerine aykırı sözleşme yapılması halinde büronun izni iptal edilecektir.

Kişisel bilgilerin ve işverenlerin açık işlerine ait bilgilerin verilme amacı olan iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla kullanılması müeyyideye bağlanmıştır.

4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit muamele ilkesine aykırı sözleşme düzenlenmesi hali müeyyideye bağlanmıştır.

Çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklu kişiler hakkında aracılık faaliyeti yapılması hali iznin iptali gerekçesi olarak kabul edilmiştir.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptaliyle ilgili hususlar açıklanmıştır.

İşçilerin büro karşısında ücret haklarını korumak, geçimlerini sağlayabilmek ve işverenin bu husus karşısında daha dikkatli olmasını sağlamak için müeyyide düzenlenmiştir.

Büro ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında yazılı sözleşme yapılması zorunlu kılınmıştır. Sözleşmenin yazılı olarak yapılmaması halinde verilen yetkinin iptal edilmesi öngörülmektedir.

Büronun, işçiye sözleşmede belirtilen ücretin altında ödeme yapması halinde işçinin mağduriyetinin önlenmesi amaçlanmıştır.

Özel istihdam bürosu izni ile geçici iş ilişkisi yetkilerinin Kurum tarafından verilmemesi ve iptal edilmesi kararlarına karşı Kuruma itiraz yolu düzenlenmiştir. Yaşanabilecek mağduriyetlerin önüne geçmek için itirazın sonuçlandırılması için süre öngörülmüştür.

Madde 18- Madde ile, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyeti kapsamında yerine getirmek durumunda olduğu yükümlülükler ve kaçınması gereken hususlar düzenlenmiştir.

İş arayanların suiistimal edilmelerinin önlenmesi ve korunması amacıyla büronun her ne ad altında olursa olsun iş arayandan menfaat temin edemeyeceği ve hizmet bedeli alamayacağı öngörülmüştür.

Bu sistem içinde çalışacak işçinin sosyal güvenlik haklarının korunabilmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda, büro, geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırdığı işçisini, tüm sigorta kollarına tabi olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisi kurulması amacıyla özel istihdam bürosu ile yazılı iş sözleşmesi düzenleyen işçi, iş görme edimini geçici işçi çalıştıran işverene karşı yerine getirecektir, işçinin ücretini ise büro ödeyecektir. Bu ikili yapıda, işçinin sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması gerekmektedir.

Madde 19- Madde ile, 4904 sayılı Kanundaki idari yaptırımlar yeniden belirlenmektedir.

Madde 20- Madde ile, özel istihdam bürolarının çalışma usul ve esasları ile diğer hususlara ilişkin yönetmelik çıkarılacağı belirtilmektedir.

Madde 21- Madde ile, özel istihdam büroları hakkında Türkiye İş Kurumu Kanununda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı İş Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.

Madde 22- Madde ile, özel istihdam büroları ile ilgili yapılan değişikliklere ilişkin geçiş hükümleri düzenlenmiştir.

Madde 23- Madde ile, pek çok AB ülkesinde olduğu gibi belediyelere kreş ve gündüz bakımevlerini açma yükümlülüğü getirilmektedir. Böylece yerel yönetimler aracılığıyla ulaşılabilir okul öncesi bakım kurumları sayısının artırılması hedeflenmektedir.

Madde 24- Doğum yapan memurlar ile eşi doğum yapan memurlar için 657 sayılı Kanuna eklenen ek 43 üncü maddeyle yapılan haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak kabul edilmesine ilişkin düzenleme uyarınca, yarı süreli çalışan sigortalıların prim/emekli keseneği ve kurum karşılıkları ile genel sağlık sigortası primlerinin Kuruma ne şekilde gönderileceği ve fiili hizmet, fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresinin nasıl hesaplanacağına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

Madde 25- Madde ile, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevlerinin; faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında uygulandığı gibi, beş vergilendirme dönemi itibarıyla elde edilen kazançlarının kurumlar vergisinden istisna tutulmasına yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 26- Madde ile, Türk vatandaşı olan her anne veya babaya birinci çocuk için 300, ikinci çocuk için 400, üçüncü ve daha sonraki çocuklar için ise 600 Türk Lirası doğum yardımının yapılması öngörülmektedir.

Madde 27- Yürürlük maddesidir.

Madde 28- Yürütme maddesidir.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

“4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifim” gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

13.12.2011

M. Rıza Yalçınkaya

Bartın

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (2/226)	
ESAS	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
TALİ	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

GEREKÇE

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104 üncü maddesinin (b) bendinde; memura, eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde isteği üzerine yedi gün izin verileceği belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 46 ncı maddesinin (b) bendinde “evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri” belirtilmiş, fakat işçilere eşi doğum yaptığında izin verileceğine dair bir madde hükmü konulmamıştır.

Bu durum çalışanlar açısından ayrımcılığa neden olmaktadır. Zor şartlar altında çalışan işçilerimizin bir nebze olsa devlet memurları gibi eşit haklara sahip olması gerekmektedir.

Bu Kanun teklifiyle, işçi-memur arasındaki izin adaletsizliği bir nebze olsa azalacak, mağdur durumdaki işçilere de eşi doğum yaptığında, üç güne kadar izin verilerek mağduriyetleri giderilecektir.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104 üncü maddesinin (b) fıkrasında; memura, eşinin doğum yapması halinde isteği üzerine on günlük babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde isteği üzerine yedi gün izin verilebileceği belirtilirken, 4857 sayılı İş Kanunu’nda; eşi doğum yapan işçiye izin verileceğine dair bir madde hükmü belirtilmemiş, evlilik ve ölüm hallerinde ise verilecek olan izin üç gün olarak sınırlandırılmıştır. Bu Kanun teklifiyle, bu ayrımcılığın ve adaletsizliğin bir nebze olsa giderilmesi amaçlanarak işçilere de eşinin doğum yapması halinde doğum izni verilmiş olacaktır.

MADDE 2- Yayımı maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.

BARTIN MİLLETVEKİLİ MUHAMMET RIZA YALÇINKAYA’NIN TEKLİFİ (2/226)

İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinin (b) bendi ile 55 inci maddesinin (ı) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Evlenmelerde, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde ve eşinin doğum yapması halinde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri.”

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

4857 sayılı İş Kanununda değişiklik yapılmasına dair kanun teklifim gerekçesiyle ekte sunulmuştur.
Gereğini arz ederim.

31.01.2013

Mahmut Tanal

İstanbul

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (2/1219)	
ESAS	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
TALİ	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

GENEL GEREKÇE

4857 Sayılı İş Kanunu’nun “Analık Halinde Çalışma Ve Süt İzni” başlıklı 74. Maddesi 6. fıkrası;

“Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” şeklinde düzenlenmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun “Mazeret İzinlerini” düzenleyen 104. Maddesinin D fıkrası;

“Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Mevcut yasal düzenleme farklı çalışma disiplinlerinde çalışan annelere farklı haklar tanımaktadır. Bu durum Anayasamızın 10. Maddesi ile düzenlenmekte olan Eşitlik ilkesi ile çelişmektedir. Anayasamız 10. Maddenin 4. Fıkrasında “Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.” ifadelerine yer verilmiştir.

Hazırlanan kanun teklifi ile annelik gibi kutsal bir duygunun; işçi memur ayrımı yapılmaksızın yaşanabilmesi için söz konusu kanun teklifi hazırlanmıştır. Hazırlanan kanun teklifi ile memurlara sağlanan haklardan işçilerinden de faydalanabilmesi amaçlanmıştır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- İş Kanunu’nun 74’üncü maddesinin 6’ncı fıkrasında yapılan değişiklikle, işçi statüsünde ki anneler ile memur statüsündeki annelerin süt izinlerinden adilce ve eşit şekilde faydalanması amaçlanmıştır.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ MAHMUT TANAL’IN TEKLİFİ (2/1219)

İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 4857 Sayılı İş Kanunun 74’üncü maddesi 6 numaralı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Kadın işçiye, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın işçinin tercihi esastır.”

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

4857 sayılı İş Kanununda değişiklik yapılması hakkında kanun teklifi gerekçesiyle birlikte ilişikte sunulmuştur. Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Sebahat Tuncel

İstanbul

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (2/1527)	
ESAS	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
TALİ	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Plan ve Bütçe Komisyonu

GENEL GEREKÇE

Türkiye’de kadının ücretli emek işgücüne katılımı oldukça düşük olması ulusal ve uluslararası alanda kadın örgütlerinin eleştirilerine neden olmaktadır. Türkiye’de kadın istihdamı OECD ülkelerindeki kadın istihdamının yaklaşık 30 puan altında bulunurken, kadınların pek çoğu özellikle evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra işgücünden dışlanmaktadır. Kadının geleneksel rollerini devam ettirmesi, evde yaşlı ya da çocuk bakımı, ev işleri gibi sorumluluklarının tamamen kadına yüklenmesi kadın istihdamını artırmada en büyük engel olarak durmaktadır. Kadın istihdamını artırıcı projeler ve çalışmalar yapılırsa dahi kadının evdeki rolünü değiştirmeden ne yazık ki bir sonuç alınması zor. Bu nedenle özellikle kadınların istihdama katılmaları önündeki en büyük engel olan çocuk bakımının devlet ve işveren tarafından üstlenilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de İş Kanununun ilgili maddelerinde işyerlerinin çocuk bakımı için yerler açılması zorunlu olsa da öncelikle “150 kadın çalışan” kriteri uygulamada büyük bir engel. Bu nedenle bu kriterin 150 kadın çalışan değil 50 çalışan olarak değiştirilmesi önemli bir gelişme kaydedecektir. Özellikle Türkiye’de işletmelerin %95’inin küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluştuğu düşünüldüğünde böyle bir değişiklik daha çok uygulama alanı yaratacaktır. Ancak bu değişiklik yapılırsa da kreş açmayı büyük bir yük olarak gören işveren, kreş açmamak için çalışan sayısını 100’ün altında gösterme gibi yöntemlere başvuracaktır. Bu nedenle kreş hizmetini hem yerel yönetimlerin de bu hizmete dahil olabilmesi için belediyeler hem de işverenler tarafından ortak üstlenilmesi öngörülmüştür. Böylelikle işverenin maliyet gerekçesiyle bu sorumluluğundan kaçması da önlenmek istemiştir. Ayrıca çocuk bakım yerlerinin denetlenmesi, cezalandırma mekanizması gibi ayrıntılı düzenlemeleri ise yönetmelikle düzenlenir şekilde belirtilmiştir. Ancak hazırlanan yönetmeliğin kadın örgütleriyle birlikte hazırlanarak, denetlenmesinde kadın örgütlerinin, sendikaların ve yerel yönetimlerin birlikte oluşturacağı bir kurul ile yapılması sağlanmalıdır.

Bu amaçla “İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ” hazırlanmıştır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Söz konusu madde ile 4857 sayılı yasaya getirilen madde ile kreş açma zorunluluğunun işverenler tarafından uygulanması yönünde değişiklikler yapılmıştır.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SEBAHAT TUNCEL'İN TEKLİFİ (2/1527)

İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 4857 Sayılı İş Kanunun 74 üncü maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiş ve diğer maddeler buna göre teselsül ettirilmiştir.

“Emzirme ve Kreş Hakkı

Madde 75- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 50 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok iki yüz elli metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, yüz elliden çok işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaş arası çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir kreşin kurulması zorunludur. Kreş için yerin tesis edilmesi bulunulan ilin belediyesi tarafından karşılanır. Personel ve diğer giderlerin karşılanması işverenin sorumluluğu kapsamındadır. Kreş yeri işyerine iki yüz elli metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

Kamu kurumlarında çalışan sayısına bakılmaksızın 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir kreş ve emzirme odasının kurulması zorunludur.

Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya kreşlerin kurulması gerektiği, kreşlerin denetlenmesi bu alanda çalışan kadın örgütlerinin, uzman kişilerin, Sağlık Bakanlığının ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.”

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

“2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi” gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Ayla Akat Ata

Batman

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (2/1542)	
ESAS	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
TALİ	Plan ve Bütçe Komisyonu

GENEL GEREKÇE

24/4/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu’nun Ek 7. maddesinde bakıma muhtaç engelli vatandaşlara verilen aylık Evde Bakım Maaşı düzenlenmiştir. Fakat bu madde, engellilerin bakım ihtiyacını karşılamakta oldukça yetersiz kalmakta, öte yandan onları pasifize ederek ev yaşamına mahkum etmektedir.

Engelli bireyler, toplumun diğer tüm kesimleri gibi bağımsız bir yaşam sürebilme hakkına sahiptir. Fakat devletin sağladığı bakım hizmeti maaşı, engelli bireylerin ailelerinden bir kişi tarafından bakılmasını öngörmekte ve dolayısıyla bireyleri aileleriyle yaşamaya ve vakitlerini evde geçirmeye mecbur bırakmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, engellilerin büyük çoğunluğu dünyanın her yerinde yoksul kesimden gelmektedir. Halihazırda düşük gelirli olan engelli birey, çalışma şartlarından da yoksunsa devletten ödenecek bu maaşa mecbur kalmakta ve başka bir seçeneğe sahip olmamaktadır. Engelli bireyin yaşam alanını kısıtlayan bu uygulama, onun özel ve aile yaşantısına da kısıtlar getirerek dezavantajlı durumunu ikiye katlamaktadır.

Bakım hizmeti, yönetmelikle özellikle cinsiyet belirtilmemiş de olsa genellikle ailedeki kadınlardan biri tarafından verilmektedir. Lâkin bu kişilerin bakım hizmeti vermeye elverişli olup olmadığına dair bir denetleme yapılmadığından hizmeti veren kadın açısından de pek çok fiziksel ve psikolojik sorun ortaya çıkabilmektedir. Sonuç olarak hem bakım hizmetini veren kadın hem de hizmetten yararlanan bireyin hayat kalitesi olumsuz etkilenmekte ve bireyler arasında muhtaçlık ilişkisi açığa çıkabilmektedir.

Engelli bireylerin eşit koşullarda yaşayabilmesi için gerekli düzenlemeler yapıldığı takdirde, özgürce yaşayarak kimseye muhtaç olmadan kendi yaşamlarını sürdürebilecekleri açıktır. Bunun için, fiziksel çevrenin erişilebilir olması ve her türlü engellinin yaşayabileceği konutların tasarlanması iyi bir başlangıç olacaktır. Bu koşullar sağlandığı takdirde, isteyen engelli bireyler günlük ihtiyaçlarını alanında uzman olan asistanların desteğiyle sağlayabilecek ve kimseye yük olduğu hissine kapılmayacaktır.

Kişisel asistanlar tarafından günlük bakım hizmetlerinin karşılanmasına ek olabilecek bir diğer önlemse dünyada pek çok örneği bulunan bağımsız yaşam merkezlerinin açılması olacaktır. Böylelikle, evde yakınları tarafından bakım hizmeti almak istemeyen kişiler bu merkezlerde uzman asistanlar ve

teknik altyapı desteğiyle yaşayabilir olacaktır. Bu düzenleme hem engelli kişilerin yerinin “ev” olduğu şeklindeki algıyı yıkacak, hem de bireylerin yaşamlarını nasıl ve kimlerle geçireceğini seçme hakkını tanımış olacaktır. Bu merkezlerin herkes için ulaşılabilir olması ve kültürel, sosyal, eğitsel ve sağlıkla ilgili her türlü hizmeti barındırıyor olması önemlidir.

Engelli birey, yaşamını nerede ve nasıl sürdüreceğine kendi karar verebilmeli ve bakım hizmetini kendi ihtiyaç duyduğu şekliyle alabilmelidir. Bu noktada devlet tarafından her türlü teknik ve personel hizmeti sağlanmalı ve tercih hakkı bireylere bırakılmalıdır. Şu anda var olan evde bakım maaşı, engellilerin sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesinin koşulu olarak evden çıkmamayı ve bağımlı ilişkiler sürdürmeyi sunmaktadır. Açıktır ki bu şekliyle bakım hizmeti engellilerin toplum yaşamına katılabilmelerini değil, tersine izole bir yaşam sürmelerini amaçlamaktadır. Oysa, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürmek için kişinin, hiçbir kısıtlama olmaksızın tüm sağlık hizmetlerinden ücretsiz ve tercih ettiği biçimiyle yararlanabilmesi şarttır.

Teklif ettiğimiz düzenlemeyle, engelli bireyin önünde bakım hizmetiyle ilgili seçenekler olacak ve birey bunlardan kamu hizmeti olarak istediği şekilde yararlanacaktır. Avrupa’da ve pek çok ülkedeki örnekler bunun mümkün olduğunu göstermekte ve engellilerin toplumun geri kalanıyla “gerçekten eşit” olabilmesinin tek yolunun “bağımsız yaşam”ı da kapsayan tercihler bütünü olduğunu ortaya koymaktadır.

1982 yılında hazırlanan “Birleşmiş Milletler Özürlü Kişilerin Hakları Sözleşmesi”, devletlerin engelli vatandaşlar karşısındaki sorumluluğunu tanımlarken “herhangi bir ayırım yapılmaksızın özürlü kişilerin en yüksek sağlık hizmeti standardına ulaşma hakları”nı vurgulamıştır.

Üzerinden otuz yıl geçmiş olmasına rağmen, Türkiye’de var olan uygulama, engellileri “yardıma muhtaç” bireyler olarak görmekten öteye geçmemiş, bakım hizmetlerini müşteri-satıcı ilişkisi kurarak çok sınırlı bir ölçekte çözmeye çalışmıştır. Oysa ki, her türlü bakım hizmeti devlet-birey arasındaki güven ilişkisine karşılık gelen hak temelinde olmalı ve bu temelde sağlık, sosyal güvence, eğitim, iş, kültür ve diğer her alanda, destekleyici önlemlerle eşit olarak sunulmalıdır.

MADDE GEREKÇELERİ

1- İşbu kanun teklifi, engelli bireylere yönelik bakım hizmetlerinin çeşitlendirilmesini ve böylece bireylerin yaşamlarına dair inisiyatifleri ellerinde bulundurmasını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Engelli bireylerin toplumun geri kalanıyla eşit koşullarda yaşaması ancak bu sayede mümkün olabilecektir.

2- Yürürlük maddesidir.

3- Yürütme maddesidir.

BATMAN MİLLETVEKİLİ AYLA AKAT ATA’NIN TEKLİFİ (2/1542)

**SOSYAL HİZMETLER VE ÇOCUK ESİRGEME KURUMU KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK
YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1- 24/4/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu’nun Ek 7. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Ek Madde 7

Bakım hizmetine ihtiyaç duyduğu tespit edilen ya da bakım hizmeti almak istediği hakkında başvuruda bulunan engellilere, kişinin kendi tercih ve ihtiyacına yönelik olarak aşağıdaki seçeneklerden biri, kişinin maddi olanaklarına bakılmadan ve ayırım yapılmaksızın sunulur. Engelli birey, hangi hizmetten yararlanacağını kendisi belirler.

A- Engelli birey, evinde kendisinin belirlediği bir yakını tarafından bakılmak isteniyorsa, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının koordinatörlüğünde, Maliye Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenen miktar kendisine ödenir.

B- Engelli birey, evinde bir uzman asistan desteğiyle bakım görmek istiyorsa, kişinin ihtiyaç duyduğu bakım alanında eğitimli bir uzman Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı ortaklığında atanarak, günlük ihtiyaçlarını gidermesi sağlanır. Bu takdirde, bakım alacak kişinin maddi durumuna bakılmaksızın bu hizmet ücretsiz olarak devlet tarafından sağlanır. Bakım hizmetini verecek uzmanın kim olduğu ve bu hizmeti günde kaç saat süreyle vereceği Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı ortaklığında yönetmelikle düzenlenir.

C- Engelli birey, ihtiyaç duyduğu bakımı ev dışında almak istiyorsa, kendisine en yakın Bağımsız Yaşam Merkezi’nde bu hizmet kendisine sunulur. Merkezde yatılı kalıp kalmayacağı kişinin kendi talep ve ihtiyacına göre belirlenir. Bu hizmet devlet tarafından ücretsiz olarak sağlanır. Bağımsız Yaşam Merkezlerindeki sosyal, kültürel ve sağlığa dayalı hizmetlerin en yüksek kalitede sağlanması için teknik altyapı ve personelle ilgili belirlemeler Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı ortaklığında yönetmelikle düzenlenir.”

MADDE 2- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

22.05.2003 Tarih ve 4857 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve Gerekçesi ekte sunulmaktadır. Gereğini saygılarımla arz ederim.

01.10.2013

Sedef Küçük

İstanbul

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (2/1780)	
ESAS	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
TALİ	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

GENEL GEREKÇE

25.02.2011 tarihli ve 27857 sayılı Resmi Gazete yayımlanarak yürürlüğe giren “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 106’ncı maddesi ile 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesi değiştirilerek; memurlara eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilmesi düzenlenmiştir.

Bu hakkın yalnızca memurlara tanınarak İş Kanunu kapsamında çalışanlar için uygulanmaması, İş Kanunu kapsamında çalışanlar açısından haksızlığa neden olmaktadır. Bu durum altında imzamız olan uluslararası sözleşmelere aykırılık oluşturduğu gibi, Anayasamızın eşitlik ilkesine de aykırıdır.

Bu nedenle söz konusu haksızlığın ortadan kaldırılması için aynı hakkın İş kanunu kapsamında çalışanlar için de uygulanması gerekmektedir. Bu teklif ile, İş Kanunu kapsamında çalışanların da, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışanlar gibi babalık izni hakkından yararlanabilmeleri, evlenme veya eşinin, çocuğunun, eşinin veya kendisinin ana babasının ölümü halinde yedi günlük izin hakkına sahip olabilmeleri düzenlenmektedir.

Bu amaçla “İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ” hazırlanmıştır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde ile 4857 sayılı Kanunun 46’ncı maddesi b) bendi değiştirilerek çalışılmış günler gibi hesaba katılacak günlere ilişkin izin süreleri yeniden düzenlenmekte; evlenmeler, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümü halinde izin süreleri değiştirilmekte ve erkekler için babalık izni süresi belirlenmektedir.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SEDEF KÜÇÜK’ÜN TEKLİFİ (2/1780)

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 4857 sayılı Kanunun 46’ncı maddesi b) bendi aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

“b) Bu kanun kapsamında çalışanlara eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.”

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

4857 sayılı İş Kanununda değişiklik yapılmasına dair kanun teklifi ve gerekçesi ektedir.
Gereğini arz ederim.

07.10.2013

İzzet Çetin

Ankara

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (2/1785)	
ESAS	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
TALİ	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

GENEL GEREKÇE

İşçi ve memurlar arasında eşi doğum yapan babalara sağlanan izin hakkı konusunda adaletsizlik vardır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 104. Maddesinin B fıkrasında eşi doğum yapan memura isteği halinde 10 gün babalık izni verilmesi düzenlenmişken 4857 Sayılı İş Kanununda böyle bir düzenleme yoktur. Yani işçiler için babalık izni yoktur.

Çalışan kadınların sosyal hakları ile ilgili olarak mevzuatımızda farklılıklar vardır, özellikle izinler konusunda memur kadınla işçi kadın arasında, işçi kadın aleyhine farklılık bulunmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 104. Maddesi mazeret iznini düzenlemiştir. 104. Maddenin D fıkrasında kadın memura çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitimi tarihinden itibaren ilk altı ayda günde 3 saat, ikinci altı ayda günde 1,5 saat süt izni verilmesi hükmüne bağlanmıştır. 4857 Sayılı İş Kanununun 74. Maddesinin son fıkrasında süt izni düzenlenmiştir. Ancak, İş Kanununda kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günlük 1,5 saat süt izni verilmesi benimsenmiştir. İki ayrı mevzuata göre çalışan kadınlar arasında süt izni bakımından da adaletsizlik oluşmaktadır. Şöyle ki kadın memura doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren bir yıl süreyle süt izni verilmektedir. Kadın işçiye ise doğum izni gözetilmeksizin süt izni düzenlenmiştir. Dolayısıyla kadın işçi kadın memura göre hem süt izni kullandığı toplam süre, hem de günlük süt izni süresi bakımından daha az hakka sahiptir.

Ayrıca çocuğunu emzirmek için işyerinden evine gidip gelmek zorunda kalan kadın işçi için zaten 1,5 saatlik süre yetersizdir. Özellikle ilk altı ayda anne sütüyle beslenmenin önemi düşünüldüğünde İş Kanunundaki bu eksikliğin giderilmesi zorunluluğu açıktır.

Kanun teklifi ile 4857 Sayılı İş Kanununun 74. Maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak kadın işçilere de tıpkı kadın memurlar gibi eşit koşullarda süt izni verilmesi ve erkek memurlara sağlanan babalık izninin erkek işçilere de sağlanması amaçlanmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde ile memur çalışanlar için var olan babalık izni işçi olarak çalışanlar içinde getirilmektedir.

MADDE 2- Madde ile kadın memurlara sağlanan süt izni sürelerinin aynısı kadın işçiler için de sağlanmaktadır.

MADDE 3- Yürürlük maddesidir.

MADDE 4- Yürütme maddesidir.

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunun 55 nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki (I) bendi eklenmiştir.

“I) Eşi doğum yapan işçilere istekleri halinde verilecek on günlük babalık izni süresi”

MADDE 2- 4857 sayılı kanunun 74 üncü maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için doğum sonrası yeniden çalışmaya başladıkları günden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürelerin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”

MADDE 3- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

4857 sayılı İş Kanununda değişiklik yapılmasına ilişkin Kanun teklifi ve gerekçesi ilişikte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

22/05/2014

F. Nur Serter

İstanbul

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (2/2161)	
ESAS	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

GENEL GEREKÇE

30/3/2012 tarihinde kabul edilen, 6287 sayılı “İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik yapılmasına Dair Kanun” ile zorunlu eğitim 12 yıla çıkarılmıştır.

Bu durum, Sekiz yıllık zorunlu eğitim dönemini esas alan ve bu doğrultuda düzenleme getiren 4857 sayılı İş Kanununda, “Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı” başlığı altında yer alan düzenlemelerin, 12 yıllık zorunlu eğitim doğrultusunda yeniden düzenlenmesini gerekli kılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 71. Maddesinin, 6287 sayılı Kanunun getirdiği yeni düzenleme ile uyumlu hale getirilerek, zorunlu eğitim çağındaki gençlerin eğitim görme haklarının güvence altına alınması, hukuksal bütünlüğün, yasalar arasındaki uyumun korunması ve gençlerin eğitim görme hakkından fırsat eşitliğine dayalı olarak yararlandırılması bakımından bir zorunluluk taşımaktadır.

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ NUR SERTER’İN TEKLİFİ (2/2161)

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA İLİŞKİN KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 71. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“18 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak 16 yaşını doldurmuş çocuklar, ders yılının son bulması ile okulların yeniden açıldığı tarihler arasında (yaz tatillerinde) güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Onaltı yaşını doldurmuş genç işçilerin okulun kapalı olduğu dönemde hangi çeşit işlerde çalışabilecekleri ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 2- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu kanun hükümlerini bakanlar kurulu yürütür.

2/226 Esas Numaralı Kanun Teklifine İlişkin Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

2.2.2012

Esas No: 2/226

Karar No: 15

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Bartın Milletvekili Muhammet Rıza Yalçinkaya tarafından hazırlanan 2/226 Esas sayılı “İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” Başkanlık tarafından 30/12/2012 tarihinden tali Komisyon olarak Komisyonumuza, esas olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna sevk edilmiştir. Tasarı, Komisyonumuzun 26/1/2012 tarihli toplantısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan gelen temsilcilerin katılımıyla incelenip görüşülmüştür.

Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104 üncü Maddesinin (b) bendinde; memura, eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde isteği üzerine yedi gün izin verileceği belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise işçilere, eşinin doğum yapması halinde izin verileceğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Teklif ile İş Kanunu’ndaki bu eksikliğin giderilmesi amaçlanmaktadır.

Komisyonunda Teklifin tümü üzerinde yapılan görüşmelerde;

- Teklifin mevcut adaletsizliği gidereceği,

- İşçilere eşin doğum yapması halinde üç güne kadar izin verilmesinin olumlu olduğu ancak “üç güne kadar” ibaresinin üç günden az izin verilmesine yol açabileceği, bu sebeple anlam muğlaklığının giderilmesi gerektiği,

şeklindeki görüş ve eleştirilere müteakip, Hükümet tarafından yapılan tamamlayıcı açıklamalarda;

- Teklifte öngörülen düzenlemenin gerekli ve önemli olduğu,

- Bakanlıkta İş Kanunu’nun bazı maddelerine ilişkin çalışmaların halen sürdürülmekte olduğu,

- Mevcut düzenlemenin sadece yıllık ücretli izinli bakımından çalışılmış gibi sayılan haller, bir de hafta tatilinden kazanma açısından çalışılmış gibi sayılan haller arasında düzenlenmiş olduğunu bu sebeple “mazeret izinleri” başlıklı ayrı bir maddenin de düzenlenmesi gerektiği,

ifade edilmiştir.

Teklifin tümü üzerinde görüşmelerin tamamlanmasını müteakip Teklifin maddelerine geçilmesine karar verilmiştir.

Teklifin;

➤4857 sayılı İş Kanunu’nun iki ayrı maddesinde değişiklik yapan Çerçeve 1 inci maddesi;

- Mevzuat Hazırlama Yönetmeliğinin ilgili madde “çerçeve maddede değiştirilmesi öngörülen maddelerin birden fazla olması durumunda bunlar tek bir çerçeve madde içinde değil her biri ayrı çerçeve maddeler ile düzenlenir” hükmü uyarınca iki ayrı madde olarak düzenlenmesi,

- Çerçeve hükümde yer alan “üç güne kadar” ifadesinin, üç günden daha az da verilebilecek şekilde yorumlanabileceği düşüncesiyle “üç gün” olarak değiştirilmesi suretiyle,

➤Yürürlük maddesini düzenleyen 2 inci maddesi, yapılan teselsül sebebiyle 3 üncü madde olarak ve yürütme maddesini düzenleyen 3 üncü maddesi, yapılan teselsül sebebiyle 4 üncü madde olarak aynen,

kabul edilmiştir.

Raporumuz yukarıdaki mülahazalarla esas komisyon olan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna gönderilmek üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan	Başkanvekili	Başkanvekili
<i>Azize Sibel Gönül</i>	<i>Binnaz Toprak</i>	<i>Öznur Çalık</i>
Kocaeli	İstanbul	Malatya
Sözcü	Kâtip	Üye
<i>Tülay Kaynarca</i>	<i>Mesut Dedeoğlu</i>	<i>Nurdan Şanlı</i>
İstanbul	Kahramanmaraş	Ankara
Üye	Üye	Üye
<i>Gürkut Acar</i>	<i>Gökçen Özdoğan Enç</i>	<i>Nurcan Dalbudak</i>
Antalya	Antalya	Denizli
Üye	Üye	Üye
<i>Ruhsar Demirel</i>	<i>Sedef Küçük</i>	<i>Sebahat Tuncel</i>
Eskişehir	İstanbul	İstanbul
Üye	Üye	Üye
<i>Hülya Güven</i>	<i>Gönül Bekin Şahkulubey</i>	<i>Dilek Yüksel</i>
İzmir	Mardin	Tokat
	Üye	
	<i>Safiye Seymenoğlu</i>	
	Trabzon	

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu

4.2.2015

Esas No: 1/1013

Karar No: 38

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIğINA

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Bakanlar Kurulunca Başkanlığınıza sunulan 1/1013 esas numaralı Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, 28.1.2015 tarihinde Komisyonumuza havale edilmiştir.

Tasarı, Komisyon Başkanı Mehmet TEKELİOğLU başkanlığında toplanan Komisyonumuzun 04.2.2015 tarihli 25'inci Toplantısı'nda; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMURSEN), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) temsilcilerinin katılımıyla görüşülmüştür.

Tasarı üzerinde ilk sözü alan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı temsilcisi, Tasarı'nın hazırlanış amacını ve öngördüğü düzenlemeleri şu şekilde açıklamıştır:

- Türkiye'de doğurganlık hızı 2000'li yılların başında 2,4'lerde iken, günümüzde 2,1'in altına gerilemiş durumdadır. Ülkemizde şu an itibarıyla, yaşlı nüfus olarak tabir edilen 65 yaş üzeri yaklaşık 6 milyon kişi bulunmaktadır. Mevcut nüfus artış trendinin devam etmesi durumunda bu sayının 2050 yılında 20 milyona ulaşacağı öngörülmektedir. Tasarı, Türkiye'nin dinamik nüfus yapısını korumak ve kadınların hem iş hem de aile yaşamına katılmalarını temin etmek amacıyla hazırlanmıştır.

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca ruhsatlandırılmış, 0-6 yaş grubu arası çocuklara hizmet veren özel kreş ve gündüz bakımevlerine beş yıllık kurumlar vergisi ve gelir vergisi muafiyeti getirilmektedir.

- Büyükşehir belediyeleri ve nüfusu 100 binin üzerinde olan belediyelere kreş açma zorunluluğu getirilmektedir.

- Memurların doğum nedeniyle aylıksız izinde geçen sürelerinin kademe ve derece ilerlemelerinde değerlendirilmesi sağlanmaktadır.

- Kadın memurlara, doğuma bağlı aylıksız izni kullanmadan önce, birinci çocuk için iki ay, ikinci çocuk için dört ay ve üçüncü çocuk için altı ay olmak ve aylıklarını tam almak kaydıyla yarı zamanlı çalışma hakkı verilmektedir. Ayrıca, evlat edinen memurların ve İş Kanunu'na tabi çalışan işçilerin de bu haktan yararlandırılmaları öngörülmektedir.

- Prematüre doğum yapan annelere, bu nedenle kullanamadıkları doğum öncesi ve doğum sonrası izinleri kullanabilme imkânı getirilmektedir.

- Memur veya İş Kanunu'na tabi olarak çalışan ebeveynlere, çocuğun ilköğretime başlama çağı olan 5,5 yaşına kadar kısmi zamanlı çalışma imkânı getirilmektedir.

- Çocuk sahibi olan tüm Türk vatandaşı annelere birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL ve sonraki her bir çocuk için 600 TL doğum yardımı yapılması öngörülmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcisi, Tasarı'nın çalışma mevzuatı ile ilgili düzenlemelerini özetle şöyle ifade etmiştir:

- Tasarı'nın genel amacı, ebeveynlerin, özellikle de kadınların iş gücü piyasasından çıkmadan ve işverene ekstra yük getirmeden çocuk sahibi olma haklarının korunmasıdır. Tasarı'da "çalışan" kavramı esas alınmaktadır. Bu doğrultuda, 657 sayılı Kanun'da memurlarla, 4857 sayılı ve 4447 sayılı kanunlarda işçilerle, 5510 sayılı Kanun'da ise tüm çalışanların sosyal güvenlikleriyle ilgili düzenlemeler yapılmaktadır.

- 657 sayılı Kanun'da ilk defa yarı zamanlı çalışma hakkı getirilmektedir. Yarı zamanlı çalışma, Devlet memurları için belirlenen haftalık 40 saatlik çalışma süresinin yarısı kadar olacak; ücretsiz izinde geçirilen süreler kademe ve derece ilerlemesinde değerlendirilecektir. Memurların sosyal güvenlikle ilgili zarara uğramamaları ve genel sağlık sigortası primi ödememeleri için 5510 sayılı Kanun'da buna uygun düzenleme yapılmıştır.

- 4857 sayılı Kanun'da düzenleme yapılarak kadın işçiler için de doğum sonrası iki, dört ve altı ay için yarı zamanlı çalışma hakkı getirilmiştir. Kişinin çalıştığı süreye terettüp eden ücreti işveren tarafından, kalan kısmı ise asgari ücretin netini geçmemek üzere İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenecektir.

- Çocuk okul çağına gelene kadar tanınan yarı zamanlı çalışma hakkı, kadın ve erkek tüm memur ve işçiler için öngörülmektedir. Bu hakkı, erkek ya da kadın yahut ikisi bir arada kullanabilecektir.

- Özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanınmaktadır. Bu çerçevede, büroların çalışma usulleri, denetlenmesi, yetki ve sorumlulukları yeniden düzenlenmektedir. İşverene, sadece askerlik, doğum ve ebeveynlik izni süresince ve oradaki miktarlarla sınırlı olmak kaydıyla, ayrıca mevsimlik tarım işlerinde altı ay süreyle özel istihdam bürosundan işçi istihdam etme yetkisi tanınmaktadır.

- İstihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, iş hukuku bakımından yeni bir düzenlemedir ve Cumhurbaşkanı'nın 2009 yılındaki geri gönderme gerekçelerinin tamamı dikkate alınarak hazırlanmıştır. Cumhurbaşkanı tarafından veto edilen Kanun'da, işverene, sektör kısıtlaması olmaksızın, kapasite artışı ve teknik nedenler ile 18 aya kadar işçi istihdam etme yetkisi verilmiştir.

- Mevsimlik tarım işçileriyle ilgili altı aylık süre, madde gerekçesi de dikkate alındığında "bir takvim yılında altı ay" şeklinde anlaşılmalıdır.

- Geçici iş ilişkisi içerisinde çalışan kişinin, servis ve kreş benzeri hizmetlerden faydalanması gibi sınırlı sayıda bazı düzenlemeler yönetmeliğe bırakılmıştır.

- Türkiye 183 sayılı ILO Anneliğin Korunması Sözleşmesi'ne taraf olmamakla birlikte, yapılan düzenlemelerin Sözleşme'ye aykırı bir yönü bulunmamaktadır.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü temsilcisi şu hususları dile getirmiştir:

- Tasarı'yla, kadın ve gençlerin iş gücü piyasasına daha rahat girmeleri sağlanmakta; güvenceli esneklik yaklaşımıyla daimi iş bulmalarının önü açılmaktadır.

- Üç yıl boyunca hukuka uygun ve aktif bir şekilde faaliyet göstermiş olan özel istihdam bürolarına, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmektedir. Geçici iş ilişkisiyle çalışanlar, firmaların değil, özel istihdam bürolarının elemanı olacak, sigortaları bürolar tarafından yapılacak ve firmalarda geçici süreyle çalışacaklardır.

- Özel istihdam bürolarının, iş gücü piyasasına hâkim olmaları ve işe yerleştirme hizmetlerinde daha etkin kılınması hedeflenmektedir.

Bakanlık temsilcilerinden son sözü Avrupa Birliği Bakanlığı temsilcisi almış ve Tasarı'yı AB mevzuatı açısından değerlendirerek şu tespitlerde bulunmuştur:

- Tasarı temel olarak Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi, Barselona Zirvesi Sonuç Bildirgesi, Ebeveyn İznine Dair 2010/18/EU sayılı Direktif ve Geçici İş İlişkisine Dair 2008/104/EC sayılı Direktif kapsamında incelenmiştir.

- Kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikaların hukuki dayanağını oluşturan Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 8, 153 ve 157'nci maddeleri, kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliğin giderilmesini ve eşitliği destekleyici çabaları gerekli kılmaktadır.

- 2002 yılında Barselona'da gerçekleştirilen AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi Sonuç Bildirgesi'nde; 2010 yılı itibarıyla, üç yaş ile zorunlu okul yaşı arasındaki çocukların en az %90'ına, üç yaşın altındaki çocuklarınsa en az %33'üne çocuk bakım hizmetleri sağlanması hedefi konulmuştur. Bu doğrultuda, üye ülkelerde -farklı düzeylerde de olsa- gelişmiş çocuk bakım hizmetlerinin mevcut olduğu görülmektedir. İlerleme raporlarında, Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz oluşunun, kadınların iş gücü piyasasına erişimini sınırlandırıldığına ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

- AB Temel Haklar Şartı'nın "Kadın ve erkek arasında eşitlik" başlıklı 23'üncü maddesinde istihdam, çalışma ve ücret dâhil olmak üzere her alanda kadın ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması gerektiği hükmüne bağlanmıştır.

- Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 154 ve 155'inci maddelerinde sosyal tarafların birbirlerine danışması ve Birlik'in sosyal tarafların görüşünü almasına ilişkin usul ve esaslar çerçevesinde sosyal taraflar arasında sağlanacak uzlaşma sonucu bazı konularda çerçeve anlaşma yapılabileceği belirtilmiştir. Bu usul uyarınca AB'de ebeveyn iznine ilişkin bir çerçeve anlaşma kabul edilmiş ve sosyal taraflarca bu çerçeve anlaşma 2009 yılında gözden geçirilmiştir.

- 2010 yılında Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşma'yı yürürlüğe koyan 2010/18/EU sayılı Direktif yürürlüğe girmiştir. Direktif'le, kadın ve erkek tüm çalışanlara doğum veya evlat edinme hâllerinde, -azami sekiz yaş olmak üzere- üye devletler ve/veya sosyal taraflarca mutabakatla belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn izni hakkı verilmesi düzenlenmiştir. 2010/18/EU sayılı Direktif'e göre, ebeveyn izni en az dört aylık bir dönem için verilmeli ve kadın-erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere devredilemez biçimde belirlenmelidir. Ayrıca ebeveyn izninin, işçinin eski işine geri dönmesine yönelik güvenceler, mücbir sebepler hâlinde işe gelmeme izni ve sosyal güvenlik haklarının kesintiye uğramaması için gerekli tedbirleri içerecek şekilde düzenlenmesi öngörülmektedir.

- 2008 yılı Ulusal Programı ve Türkiye'nin AB Müktesebatına Uyum Programı'nın Sosyal Politika ve İstihdam Faslı'na ilişkin bölümlerinde Ebeveyn İznine İlişkin Çerçeve Anlaşma'nın uygulanmasına yönelik olarak Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanunu'nda değişiklik yapılmasına dair bir kanun çıkarılması öngörülmektedir. Yine, Aralık 2014'te açıklanan AB'ye Katılım İçin Ulusal Eylem Planı'nın II. Aşaması'nda, 19'uncu ve 22'nci fasllara uyum sağlamak üzere İş Kanunu'nda 2010/18/EU sayılı Direktif'e koşut değişiklikler yapılması öngörülmüştür.

- Tasarı'nın AB mevzuatıyla uyumlu olduğu, hattâ bazı durumlarda direktiflerin öngördüğü limitlerin daha üstünde haklar ihtiva ettiği görülmektedir. Bununla birlikte, kimi hakların, baba olan erkek memur ve işçilere de tanınması; kısmi süreli ücretsiz izin hâlinde işçinin kazanılmış haklarının korunmasına yönelik ilave tedbirler alınması AB mevzuatına tam uyum açısından önerilmektedir.

Tasarı üzerinde söz alan çalışan ve işveren temsilcileri aşağıda yer verilen görüşleri dile getirmişlerdir:

- Türkiye'nin büyüme ve kalkınma hedefleri bakımından kadınların istihdama katılım oranı artırılmalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini temin etmek ve bunu tabana yaymak için, Tasarı'da öngörülen teşviklerin süre ve kapsam açısından genişletilmesi önemlidir.

- Tasarı, bilhassa kadın memurların iş ve aile hayatındaki yükünün hafifletilmesi ve dengelenmesi açısından önemli iyileştirmeler içermektedir.

- Anneye tanınan kolaylıklar, çocuklar açısından değerli kazanımlar olmakla birlikte, örneğin devredilemez babalık izninin tanımlanmaması ve babalık izni süresinin hâlâ çok kısa olması sorun teşkil etmektedir.

- Çalışma hayatı ve endüstriyel ilişkilerde dengeler son derece önemlidir. Mevzuat düzenlemeleri, işçi ve işveren arasında sorunlara yol açmamalı, dengeleri bozmamalıdır. İlgili tarafların görüşleri alınmadan hazırlanmış olan bu Tasarı, söz konusu dengeleri işveren aleyhine bozmaktadır.

- Tasarı kanunlaşırsa, üç çocuk sahibi bir kadının on sekiz yıl boyunca kısmi süreli çalışması mümkün olacaktır. Devlet; işletme sürekliliği ve verimliliğine etki eden bu tür hususlara doğrudan müdahale etmek yerine bunları, mevcut mevzuatta oldu gibi, işçi ve işverenin mutabakatına bırakmalıdır.

- İşveren kesimi, geçici iş ilişkisine dair 2008/104/EC sayılı AB Direktifi'nin harfiyen uygulanmasından yanadır. Buna uygun olarak, geçici iş ilişkisi kurulabilmesi askerlik ve ebeveyn izni benzeri sınırlamalara tabi tutulmamalıdır. Keza, ebeveyn izninin esaslarını düzenleyen 2010/18/EU sayılı Direktif'in de, sadece belirli kısımları değil tamamı göz önünde bulundurulmalıdır.

- Türkiye'nin 183 sayılı ILO Sözleşmesi'ni hâlen imzalamamış olması sebebiyle çok sayıda işçi ve kayıt dışı çalışan kişi, öngörülen düzenlemelerin kapsamı dışında kalabilecektir. Türkiye, bu Sözleşme'ye bir an önce taraf olmalı ve kadın istihdamı, Sözleşme'nin öngördüğü güvencelerle desteklenmelidir.

- Tasarı'nın, kadın istihdamının artırılmasından ziyade, özel istihdam bürolarının özendirilmesi ve yaygınlaştırılmasını hedef aldığı düşünülmektedir.

- Hâlihazırda özel istihdam bürosu adı altında çalışan 405 adet büro bulunmaktadır. Bunlar sadece iş bulmaya aracılık etmekte, bu işi mesleki faaliyet olarak yürütmemektedir.

- Geçici iş ilişkisi, devamlılık temeline dayanan iş hukuku sisteminin dışına çıkılması demektir ki, bunun varacağı son noktayı öngörmek mümkün değildir.

- Özel istihdam büroları aracılığıyla çalıştırılacak geçici işçilerin hak ve alacakları konusunda ortaya çıkması muhtemel belirsizlik ve tereddütler giderilmelidir.

- Geçici iş ilişkisiyle çalıştırılacak işçilerin sendikal hakları, sosyal güvenlik hakları ve emekliliklerine ilişkin hususlar netleştirilmelidir.

- Tasarı, kadınların istihdama katılımını destekleyen bir paketten ziyade, istihdama katılmış kadınların yeniden eve dönmesini savunan bir paket görünümündedir.

- Öngörülen düzenlemeler, işverenlerin kadın istihdam etmekten kaçınmalarını ve kadınların istihdamdan çekilmelerini netice verebilecektir.

- Doğum sonrasında işe dönüp yarı zamanlı çalışan kadınların işten çıkartılmalarını engelleyecek özel bir düzenleme yapılmaması durumunda, genel hükümlerin öngördüğü iş güvencesi yetersiz kalabilecek ve kadınlar işten çıkartılmalarla karşılaşabileceklerdir.

- İşin asıl sahibi olan işçinin, doğum sonrasında işine geri döndüğünde örneğin bir yıl gibi belirli bir süre, hiçbir sebeple işten çıkartılamayacağı şeklinde bir teminatın Tasarı’da yer alması gerekmektedir.

- Mevsimlik tarım işlerinde geçici iş ilişkisinin en fazla altı ay için kurulabileceği belirtilmiş, ancak bir takvim yılında kaç defa kurulabileceği düzenlenmemiştir. Bu husus açıklığa kavuşturulmalıdır.

- Memurlara yarı zamanlı çalışma durumunda ödenecek ücret, kademe ilerlemesi, görevde yükselme ve sosyal güvenlik primi gibi konuların açıklığa kavuşturulması ve hesaplamalarda tam günün esas alınması gerekmektedir.

- Tasarı’da “çalışan” kavramını zikretmek ve bu suretle kamu görevlileriyle işçileri eşitlemeye dönük adımlar atmak doğru değildir.

- Tasarı’da tanımlanan tüm hak ve yükümlülüklerin, başta Avrupa Sosyal Şartı olmak üzere AB mevzuatı uyarınca, çocuk bakımının öncelikle bir sosyal sorumluluk olduğu ve bu sorumluluğun anne, baba ve devlet tarafından ortak bir şekilde paylaşılması gerektiği ilkesi çerçevesinde ele alınması gerekmektedir.

- Kadınların istihdama dâhil olabilmemesinin ön koşulu, üzerlerindeki yükün alınmasıdır. Bu doğrultuda, memur kadınlar için kamuda kreş ve gündüz bakımevleri yeniden açılmalı; belediyelerin işçiler için bu hizmeti vermeleri bir zorunluluk hâline getirilmeli ve uygulama denetlenmelidir.

- Kamu kurumlarında kreşler açılmalı ve inisiyatif Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına verilmelidir.

- Çalışan annelerin çocuklarının nitelikli kreşlerde bakılmasını teminen, kamu eliyle yürütülecek kreş ve gündüz bakımevi hizmetlerinin acilen yürürlüğe konması ve kadın çalışan sayısına bakılmaksızın tüm kamu kurumlarında bu yerlerin açılmasının zorunlu olması gerekmektedir.

- Kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğüne yönelik denetim ve yaptırımlar kanunda açıkça düzenlenmelidir.

- 2009 yılında Cumhurbaşkanı’nca yeniden görüşülmek üzere TBMM’ye gönderilmiş olan Kanun’da yer alan “Sözleşmede yer alacak hususlar ile diğer hak ve yükümlülükler yönetmelikle belirlenir.” hükmü bu Tasarı’da da aynen korunmaktadır.

- Tasarı’nın 9’uncu maddesinde düzenlenen “doğum sonrası yarım çalışma ödeneği”nin İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacak olması, Fon’un aktüeryal dengesinin bozulması riskini beraberinde getirmektedir. Fon, amacı doğrultusunda kullanılmalı ve söz konusu ödenek Hazine kaynaklarından finanse edilmelidir.

- 9’uncu maddede, kadın işçilerin doğum sonrası yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için, doğum tarihinden önceki son üç yılda işçinin adına en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması şartı aranmaktadır. Bu sürenin 300 ya da 400 gün şeklinde değiştirilmesi uygun olacaktır.

- Tasarı’nın 18’inci maddesinde yer alan, “işçinin sendikaya üye olması veya olmaması şartını taşıyan anlaşmaların geçersiz olduğu” şeklindeki ibare madde metninden çıkarılmalıdır. Zira, sendika üyeliği bir haktır.

- Tasarı'nın 26'ncı maddesinde, toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işçiye doğum nedeniyle bir ödeme yapılması ve bu ödemenin 300 TL'den az olması durumunda sadece aradaki farkın ödenmesi, fazla olması durumunda ödeme yapılmaması şeklindeki düzenleme, madde metninden çıkarılmalıdır. Toplu iş sözleşmesinde öngörülen doğum yardımı, kazanılmış hak ve menfaatler arasında yer almaktadır.

- 26'ncı maddede doğum yardımı için öngörülen meblağlar, en düşük devlet memuru maaşının iki katı şeklindeki beklentileri karşılamaktan uzaktır.

Komisyon üyeleri, Tasarı'yla ilgili şu değerlendirmelerde bulunmuşlardır:

- Genç nüfus, ekonominin çarklarının hızlı dönmesi için son derece önemlidir. Tasarı, Türkiye'nin gücü olan nüfusunun artışı teminat altına almaktadır.

- Her kadının ortalama üç çocuğa sahip olması durumunda Türkiye nüfusu 2050 yılında 100 milyonu, 2075 yılında ise 119 milyonu aşacaktır. Tasarı'nın öngördüğü düzenlemeler bu hedefe ulaşmaya hizmet edecektir.

- Bir esnek çalışma modeli olan kısmi zamanlı çalışma, kadınların işten kopmasını önleyerek kadın istihdamına pozitif yönde etki edecektir. Tasarı'nın, erkeklerin çocuk yetiştirmede sorumluluk almalarını özendirilmesi de benzer sonuçlar doğuracaktır.

- Anne sütünün, bebeğin sağlıklı gelişimi açısından arz ettiği önem dikkate alındığında, doğumu takip eden ilk altı ayda annelere esneklik sağlanması çok olumlu bir adımdır.

- Belediyelerin kreş ve gündüz bakım hizmeti sağlamalarının Tasarı'yla zorunlu hâle getirilmesi, Tasarı'nın öngördüğü düzenlemelerin uygulamaya yansımaya katkı sağlayacaktır.

- Tasarı'nın seçimlerin yaklaştığı bir dönemde, ilgili tarafların görüşleri alınmaksızın aceleyle getirilmiş olması, düzenlemenin bir seçim yatırımı olduğunu düşündürmektedir. Düşük ücret, kayıt dışı istihdam ve emeklilik gibi sorunları çözmeye dönük adımlar atılmadan Tasarı'nın amacına ulaşması mümkün görünmemektedir.

- 2010 Anayasa değişikliği ile anayasal dayanağa kavuşan Ekonomik ve Sosyal Konseyin, bu Tasarı hazırlanırken sosyal tarafların görüşünü almak üzere toplanmamış olması önemli bir eksiklikler.

- Şehirleşme oranının %80'lere vardığı, sanayi ve hizmetler sektöründe çalışma oranlarının başat hâle geldiği, tarımsal iş gücünün %20'lere düştüğü bir yerde, nüfus artışını daha yüksek seviyelere çıkartmak mümkün değildir. Dolayısıyla, öngörülen tedbirlerle doğurganlık artışını regüle etmek mümkün olmayacaktır.

- Devletin, nüfusu artırmak için teşvikler vermek yerine, var olan emek gücünün daha yüksek bir verimlilikle çalışmasını sağlayacak kamusal tedbirler alması yaşlı nüfus baskısı karşısında başvurulabilecek en ciddi tedbir olacaktır.

- Türkiye'de çocuklarla ilgili, eğitimden başlayıp çocuk işçiliğine kadar varan ciddi problemler giderilmeden nüfus artışının teşvik edilmesi yanlış bir yaklaşımdır.

- Pozitif ayrımcılık hedefiyle hazırlanan bu Tasarı, kısa vadede kadınlara yönelik birtakım istihdam olanakları getirirse de uzun vadede kadını yarı zamanlı çalışmaya mahkûm edecek ve kadın işsizliğini beraberinde getirecektir.

- 183 sayılı ILO Sözleşmesi'ni kabul etmeden, kadın haklarını genişletmeye yönelik adımlar atıldığını ileri sürmek gerçekçi değildir.

- İstihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, Onuncu Kalkınma Planı'nda yer alan esnek çalışma modelinin geliştirilmesi hedefine yönelik ilk adımdır. Şimdilik sınırlı alanlar için tanınan bu yetki zamanla genişletilecektir.

- Tasarı'da esneklik-güvence dengesi iyi kurgulanmamıştır. Öngörülen düzenlemeler, özel sektörde çalışanların iş güvenceler aleyhine sonuçlar doğuracak niteliktedir.

- Kısmi zamanlı çalışan kadınların, prim günlerini 65 yaşına kadar doldurarak emekliliğe hak kazanabilmeleri ulaşılabilir bir hedef olmaktan çıkacaktır.

- Annelik hakkı adı altında esas itibarıyla kısmi zamanlı çalışmaya geçiş yapılması, siyasi etik açısından da doğru değildir.

- Geçici iş ilişkisi, makine veya araç kiralar gibi işçi kiralanmasını mümkün kılan bir ödünç emek modelidir. Bu, bir nevi modern köleliktir.

- Esnek çalışma modeli, kadınların çalışma hayatına katılımının artacağı ve daha fazla çocuk sahibi olacakları şeklindeki beklentileri karşılamak yerine, onların çalışma hayatından tedrici olarak uzaklaşmalarını netice verecektir. Zira, işverenlerin, kadınlara Tasarı'da öngörülen hakları sağlamaya istekli olmayacakları ve kadın çalıştırmaktan kaçınacakları aşikardır.

- Üç çocuk sahibi bir kadın, Tasarı'nın sunduğu imkânlardan faydalanarak çalışma hayatının çoğunu yarı zamanlı geçirebilecek ve tam zamanlı bir işe geçişte zorlanacaktır. Dolayısıyla, öngörülen düzenlemelerle kadının kariyerinin bir annelik kariyeri olarak planlandığını söylemek mümkündür.

- Evden çalışma imkânı; mevsimlik işçiler, fabrika işçileri ve temizlik işçileri için değil, çok sınırlı sayıdaki iş kolunda çalışanlar için mümkündür. Tam zamanlı kadın çalışan istihdam etmek işveren açısından maliyetli hâle geleceğinden kadınlar, istihdam bürolarının sunduğu güvencesiz ve düşük ücretli işlere mahkûm olacaktır.

- Çocukların bakım ve yetiştirilmesinin sorumluluğunu mümkün mertebe topluma aktarmak ve hane halkı içerisinde erkek ve kadının bu sorumluluğu eşit olarak paylaşmasını sağlamak, çocuk yapmak istediği hâlde bunu çalışma hayatının zorlukları yüzünden erteleyenlerin önündeki bir engeli kaldırabilecektir.

- Kadınların istihdamda daimi olarak tutulabilmelerinin yolu, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nden (CEDAW) de açıkça görüleceği üzere, erkeklerin çocuk yetiştirmede üstlenecekleri sorumlulukları özendirmek ve bunun için maddi teşvikler sağlamaktır.

- Avrupa'da, kadınlara sunulan teşviklerin iş yaşamında kadınlara karşı birtakım ayrımcılıkları ve kırılğanlıkları beraberinde getirmiş olması sebebiyle kadın ve erkeğe ortak sorumluluk yükleyen bir anlayışa geçilmiştir. Tasarı'nın da kadın değil aile perspektifiyle düzenlenmesi daha doğru olacaktır.

- Kreş imkânları genişletilmeden kadın istihdamında mesafe kat etmek mümkün değildir. Belediyelere getirilen kreş ve gündüz bakımevi açma yükümlülüğü sıkı denetlenmeli ve yükümlülükleri yerine getirmeyenlere caydırıcı yaptırımlar uygulanmalıdır.

- Kreş ve gündüz bakımevi açma zorunluluğu getirilirken yerel yönetimlerin gelirlerinde bu mali yükü karşılayacak bir düzenleme yapılmamış olması eksikliklerdir.

- İşsizlik Sigortası Fonu sürekli olarak amacı dışında kullanılmakta, bir bakıma Fon’un içi boşaltılmaktadır. 8’inci madde uyarınca yarı zamanlı çalışmanın Fon’dan finanse edilecek olması aktüeryal dengeyi bozacaktır.

- Tasarı’nın 3 ve 13’üncü maddelerinin çerçeve hükümleri, kanun yazım tekniğine uygun hâle getirilmelidir.

- 9’uncu madde, özel sektörün kadın çalışan istihdam etmekten kaçınması sonucunu doğurabilecektir. Bunun önüne geçecek güvencelerin artırılması ve denetim mekanizmalarının tesis edilmesi gerekmektedir.

- 11’inci maddeyle geçici iş ilişkisinin birtakım sınırlamalara tabi tutulmuş olması olumludur. Bununla birlikte, mevsimlik tarım işlerinde en fazla altı ay süreli olması öngörülen geçici iş ilişkisinin bir takvim yılında kaç defa kurulabileceği açık bir biçimde yazılmalıdır.

- 12’nci maddede, kısmi süreli çalışma talebinin geçerli fesih nedeni sayılamayacağı ifade edilse de işverenin bunun yerine başka mazeretler ileri süreceğini tahmin etmek güç değildir. Yeterli güvence sağlanmazsa kadın istihdamı bu şartlar altında günden güne azalacaktır.

- 13’üncü maddede geçen “çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla” ibaresi, gerekçeye ait bir ifadedir, madde metninden çıkarılmalıdır. Yine aynı maddedeki “çocuğun hayatta olması kaydıyla” ibaresi yerine “canlı doğum hâlinde” ibaresi; “fiilen teslim edildiği” ibaresi yerine “teslim edildiği” ibaresi kullanılarak cümleler kısaltılmalıdır. Tasarı’nın bütününde mükerrer ifadelerden kaçınılmalıdır.

- Tasarı’nın 18’inci maddesinde geçen “yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınmasına izin verilebilir.” ibaresi madde metninden çıkarılmalı, çalışanlardan hiçbir suretle bedel alınmamalıdır.

- Tasarı’nın 19’uncu maddesinde öngörülen para cezaları, suistimallere karşı daha caydırıcı olması için yükseltilmelidir.

- 26’ncı maddede düzenlenen doğum yardımı için öngörülen miktar, doğum masraflarının yüksek olduğu hesaba katılarak artırılmalıdır.

Tasarı üzerindeki görüşmelerde iki değişiklik önergesi verilmiş ve kabul edilmiştir.

Oybirliği ile kabul edilen birinci önerge ile; Tasarı’nın 12’nci maddesiyle 4857 sayılı Kanun’un 13’üncü maddesine eklenmesi öngörülen fıkranın birinci cümlesinde yer alan “bu maddeye göre” ibaresinden sonra gelmek üzere “ebeveynlerin” ibaresi eklenerek 2010/18/EU sayılı AB Direktifi’ne uygun olarak hem anne hem de babaya kısmi süreli çalışma imkânı getirilmesi öngörülmüştür.

Oy çokluğu ile kabul edilen diğer bir önerge ile; Tasarı’nın 18’inci maddesiyle değiştirilmesi öngörülen 4904 sayılı Kanun’un 19’uncu maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde yer alan “Ancak,” ibaresinden sonra gelmek üzere “sadece aracılık faaliyeti gösteren özel istihdam bürolarınca,” ibaresi eklenerek 2008/104/EC sayılı Direktif’e uygun olarak, aracılık faaliyeti yapan özel istihdam büroları hariç olmak üzere, bürolar tarafından işçilerden geçici iş ilişkisi kapsamında herhangi bir ücret alınmayacağı öngörülmüştür.

Tasarı üzerindeki görüşmelerin tamamlanmasının ardından genel uygunluk bildiriminin, Komisyonunda ifade edilen görüşlerle birlikte esas komisyona iletilmesi kararlaştırılmıştır.

Rapor’umuz, esas komisyon olan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna sunulmak üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan <i>Mehmet Tekelioğlu</i> İzmir	Başkanvekili <i>Yıldırım M. Ramazanoğlu</i> Kahramanmaraş	Başkanvekili <i>Oğuz Oyan</i> İzmir (Karşı oyum var, muhalefet şerhi ektedir)
Sözcü <i>Ercan Candan</i> Zonguldak	Kâtip <i>Zühal Topcu</i> Ankara (Muhalifim)	Üye <i>N. Haluk Özdalga</i> Ankara
Üye <i>Ali Şahin</i> Gaziantep	Üye <i>Ayşe Eser Danişoğlu</i> İstanbul (Muhalifim, muhalefet şerhi ektedir)	Üye <i>Sevim Savaşer</i> İstanbul
Üye <i>Pelin Gündeş Bakır</i> Kayseri	Üye <i>İlhan Yerlikaya</i> Konya	Üye <i>Ertuğrul Kürkcü</i> Mersin (Muhalifim, şerhim var)
Üye <i>Faruk Işık</i> Muş	Üye <i>Ebubekir Gizligider</i> Nevşehir	Üye <i>Afif Demirkıran</i> Siirt

KARŞI OY YAZISI

"Ailenin ve dinamik nüfus yapısının korunması" paketi olarak sunulan bu kanun tasarısıyla, doğurganlığı ve genç nüfus artışını destekleyecek yeni politikalar oluşturmak, çalışan kadınların daha fazla çocuk sahibi olmalarını teşvik etmek ve kadın istihdamını artırmak gerekçeleriyle, kadın çalışanlara doğurdukları her çocuk başına bir kerelik maddi destek yapılması yanında, kadınlara doğum sonrası yedi yıla varabilecek bir yarım zamanlı çalışma biçimi sunulması ve bunun yaratacağı istihdam kayıplarının telafisi gerekçesiyle özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi hususları ortaya konulmaktadır.

CHP Grubu, bu Tasarının geneline ve bellibaşlı düzenlemelerine muhaliftir. Karşıoy gerekçelerimiz, "nüfus artışı ve kadın istihdamının desteklenmesi" ve "geçici iş ilişkilerinin kurulması" başlıkları altında, Tasarının bütününe ve bazı maddelerine gönderme yapılarak aşağıda belirtilmektedir.

NÜFUS ARTIŞI ve KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ

Tasarının genel gerekçesi, kadın istihdamını teşvik etmeyi nüfus artış hızının yükseltilmesinin bir parçası olarak açıklamaktadır. Ancak öngörülen mekanizmalarla uygulamada kadını güçlendirecek biçimde kalıcı bir istihdam artışı sağlanamayacak ve yükselmesi başka sosyo-ekonomik sebeplere dayalı olan nüfus artış hızı ve doğurganlık hızı da değişmeyecektir.

Nüfus projeksiyonları, kentleşme/kırsal göç süreçlerini de içeren toplumsal dinamikler ile geleceğe dair eğilimlerin tespit edilmesi ve bu eğilimlerin devamı halinde gelecekteki nüfus yapısı hakkında tahminlerde bulunulması ve bunun sonucunda geleceğe yönelik politika üretilmesi bakımlarından önemlidir. TÜİK verilerine göre 2013 sonu itibarıyla Türkiye nüfusu 76 667 864 kişidir ve bir önceki yıla göre bu nüfusa 1 040 480 yeni kişi eklenmiştir. Bu veriler ışığında, Türkiye nüfusunun 2023 yılında 84 247 088, 2050 yılında ise 93 475 575 olması öngörülmektedir. Bu artışla hem genç hem de çalışabilir nüfusun toplam nüfus içindeki payı en yüksek noktaya ulaşmaktadır. Bu projeksiyonlara bakıldığında zaman Türkiye'nin acil bir nüfus artışı teşvikine ihtiyacı yoktur.

Nüfus ve kalkınma politikaları, bütün politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliği öncelenmek üzere, yaşam şartlarının iyileştirilmesi, etkin ve yaygın sağlık hizmetlerinin ülkenin her yerinde eşit ve ücretsiz sunulması, sürekli ve tutarlı eğitim politikalarının yürütülmesi ve insanca yaşama uygun iş ve istihdam alanlarının oluşturulması ve desteklenmesi ile oluşturulur. Türkiye, taraf olduğu Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ile bunu gerçekleştireceğini vatandaşlarına taahhüt etmektedir.

Kadını aile içinde anne olarak kurgulayan ve birey olarak var etmeyen bu kanun tasarısının sunmuş olduğu öneriler Anayasanın eşitlik ilkesi ile çelişen ifadeler barındırmaktadır. Birleşmiş Milletlere göre aile sosyal bir kurumdur ve çocuk sahibi olduğu zaman (ve öncesinde) anne, baba ve devlet ortak sorumluluk üstlenmelidir. Tasarıda çocuğun anne ile kurduğu ilişki üzerinde fazlasıyla durulmuş, baba ile ilişkisi ise tâli olarak

düzenlenmiştir. Her ne kadar Tasarıda "yarım zamanlı çalışma" olanağı yalnızca anneye değil, ebeveynlerin her ikisine de (yani babaya da) tanınmış bir hak olarak düzenlenmiş olsa dahi, bunun, toplumun davranış kalıplarını pratikte değiştirecek bir etkiye sahip olamayacağı ve nitekim Tasarının ebeveynlerin ortak sorumluluklarına dair vurgularının da neredeyse yok denilecek düzeyde olduğu görülmektedir. Oysa devlet, destekleyici sosyal politikalar ortaya koymalı, medeni durumuna bakılmaksızın hem kadınlara hem de erkeklere yönelik olarak sunulacak olan nitelikli hizmet ve olanaklara erişim sağlamalıdır.

Tasarı içerisinde kadının anne olması durumunda çalışma hayatına getirilen değişiklikler kadına pozitif ayrımcılık söylemiyle meşrulaştırılmak istenmiştir. Ancak, anneye ayrıcalıklı bir durum sağladığı iddia edilen ve bekâr kadını sistem dışı bırakarak marjinalleştiren bu tasarının kısa vadede faydalı görünen sonuçları, uzun vadede kadına negatif ayrımcılık biçiminde gelecektir.

Öte yandan, Türkiye'de çalışma yaşamının en büyük sorun alanlarından biri olan "kayıtdışı istihdamın" en önemli öğelerinden biri olan kayıtdışı kadın istihdamı da görmezden gelinmektedir. Çünkü çalışan kadına getirilen doğuma bağlı haklar, kadın istihdamında çok önemli bir yere sahip olan kayıtdışı kadın çalışanları tümüyle göz ardı etmektedir.

Bu Tasarıda, ailenin korunması adı altındaki düzenlemeler, kadının annelik süreçlerinde iş ve çalışma hayatını biçimlendiren maddelerden oluşmuştur. Bakım işinde, devlet kendi üstüne düşen görevi anneye yüklemektedir. Her ne kadar kreşlerle ilgili olarak 100 bin nüfusun üzerindeki belediyelere "çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri" açılması hizmeti de bir görev olarak yükleniyor gözükse de (m.23), bu kurumların açılması konusunda -tıpkı "kadınlar ve çocuklar için konukevleri" yapılması uygulamasında da görüldüğü gibi- yaptırım olmaması sebebiyle, çocuk bakım sorumluluğunda anneye destek olabilecek kamusal düzenekler oluşturulmamaktadır.

Kaldı ki, 5393 sayılı Belediye Kanununun 14'üncü maddesine eklenen "...çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri" değişikliği bu kurumlar için genel bütçeden pay ayrılmadıkça (veya belediyelere yüklenen her ek hizmet için ek gelir payları öngörülmedikçe) gerçekleştirilecek bir uygulamaya dönüşmeyecektir. Ayrıca bu haliyle, kreş ve gündüz bakım evlerinin açılması nüfusu 100 bin ve üstü olan belediyeler için geçerli olacaktır. Bu madde, yaşadığı yerin nüfusundan bağımsız olmak üzere tüm vatandaşlara sağlanacak bir kreş hizmetini sunmamaktadır. (Daha tâli bir düzenleme olmakla birlikte, m. 10'da düzenlenen özel halk otobüsü ve özel deniz ulaşım aracı işletmecilerine aylık gelir desteğinin, il özel idarelerinin kaldırılmasından sonra büyükşehir belediyelerinin en ücra köye kadar ulaşım hizmeti yükümlülüğü altına sokulması ve yaşlı, öğrenci gibi korunan katmanlara indirimli veya bedava tarife uygulama zorunlulukları bakımından büyükşehir belediyeleri için de öngörülmesi gereklidir).

Ayrıca çocuk bakımı dışında, yaşlı ve engelli bireylerin bakımı için de devlet sorumluluk almamakta, bu görevi de aile içindeki kadınlara özellikle anneye yüklemektedir. Çocuk, yaşlı ve engelli bakım evlerinin azlığı ve özel olanların talep ettiği ücret düşünüldüğü zaman, bakım işini eğer kadın çalışmak isterse başka kadınlar üstlenecek, bu da yarım gün bakım işi adı altında yeni bir kadın iş gücü yaratacaktır. Sonuçta bu kanun tasarısıyla, nitelikli eğitim ve beceriye sahip birçok kadın tüm gün çalışma biçimine tercih edilmeyecektir.

Özel kreşlere sağlanacak vergi muafiyeti de bakım sorununa çözüm getirmemektedir. Çünkü özel kreşler tarafından hizmet karşılığı talep edilen minimum ücret dahi asgari ücretin yarısından fazladır. Türkiye'de yaklaşık 5 milyon kişinin asgari ücretle çalıştığı ve asgari ücret alanlardan evli olup eşi çalışmayanlar içerisinde 3 ve üzeri çocuğu olan kişi sayısının yaklaşık 900 bin olduğu düşünüldüğünde bu vergi indiriminin bir çözüm olmadığı ortadadır. Dolayısıyla, gelir ve kurumlar vergisinde özel kreş ve gündüz bakımevlerine tanınan vergi

bağışıklarının (m.1 ve 25) etkisinin dar bir orta-üst gelir grubuyla sınırlı kalacağı, kaldı ki vergi istisnalarının kreş ücretlerine ne ölçüde yansıtılacağının denetlenemeyeceği hesaba katılmamıştır.

Doğum yapanlara tanınan hakların evlat edinenlere de tanınması (m.3) olumludur; ancak burada da yukarıda sayılan sorunlar değişmemektedir.

Kadın çalışana anne olduğu zaman sunulan teşvikler, anne olan kadın kadar bekâr kadını da istihdam hayatında kırılğan hale getirecektir. Mevcut koşullar göz önünde tutulduğu zaman, işverenler bekar kadının evlenmesi ve çocuk sahibi olması durumunda kazanacağı “yarım gün çalışma hakkını” iş verimliliği açısından bir tehdit olarak algılayarak işe alma süreçlerinde erkeklere öncelik tanıyabilecek, bu da istihdam piyasalarına iddia edildiğinin aksine daha az kadının girmesine yol açacaktır. Ayrıca devlet kademesinde Tasarı çerçevesinde yıllarca yarım gün çalışan kadın memurlar, mevcut camdan tavan engelleri de dikkate alındığında kıdem ve kademe yükselme şanslarını fiilen kaybedecektir. Kadınlara annelik hakkı olarak tanınan yarım zamanlı çalışma hakları, uzun erimde kadınların emekliliğe ulaşmaları önüne ciddi bir engel olarak dikilebilecektir. Yarım zamanlı işgücü, belirli bir nitelik ve beceri gerektiren iş kollarında da kadını dezavantajlı duruma getirecek, kadını nitelsiz iş gücüne yönlendirecek hatta kayıt dışı çalışma alanlarına mahkum kılacaktır.

Avrupa’da da bir dönem “kadın ve kalkınma” temelli, kadına yönelik pozitif ayrımcılık politikaları ve siyaseti yürütülmüş ancak bu düzenlemeler beklenenin aksine kadının sosyo-ekonomik ve politik konumu açısından bir çok olumsuz süreçlere sebep olmuştur. Bu nedenle Avrupa’da bu politikanın yerine eşit muamele ve cinsiyetler arası eşitliği temel alan “toplumsal cinsiyet ve kalkınma” modeli getirilmiştir. Anne aday ve anne olan kadının aleyhine oluşabilecek tüm olumsuz durumları engellemek ve oluşmasını önlemek amacıyla, “Hamile Kadın Çalışanlar, Yeni Doğum Yapanlar Ve Emziren Annelerin Çalışma Hayatının Korunması”nı düzenleyen 92/85/EEC ile 2006/54/EC sayılı “Eşit Muamele Direktifi” ortaya konulmuştur. Ayrıca 89/391/EEC direktifine yapılan eklemeler ile çocuk sahibi anneler hakkında düzenlemeler iş güvenliği ve sağlığı hakkındaki mevzuatta da yer edinmiştir. Ayrıca Türkiye 183 sayılı “Anneliği Koruma Sözleşmesi”ni de imzalamamıştır.

Kadına yönelik hazırlanan politika ve eylem planlarının birbiriyle uyumlu, toplumsal cinsiyet eşitliği temeline dayanan ve sonucunda bütüncül bir anlayış sunan çalışmalar olması gerekmektedir. Türkiye’de kalkınmaya yönelik politikaların aile kılıfı adı altında kadına yüklenen bir yük olması değil, ailenin tüm bireyleri ve devlet arasında ortak sorumluluğa dayanan şekilde kurgulanması gerekmektedir. Türkiye’nin çocuk, genç ve yaşlı politikası yoktur. Türkiye’nin yaşlanan nüfus için de bir politikası yoktur. Bu yetersizlikler yok sayılarak, çok sayıda çocuk doğurmayı teşvik programı bütün bunları kapsayan bir politika olarak sunulmaktadır. Oysa Türkiye’de etkili nüfus ve kalkınma politikalarının geliştirilebilmesi için, çocuklar, gençler, yaşlanan nüfus, yaşlı nüfus, eğitim, istihdam ve çevre alanlarında daha kapsamlı ve güvenilir politikalar üretilmesi gerekmektedir.

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİLERİNİN KURULMASI

Siyasi/ideolojik bakış ve neoliberal iktisat politikası anlayışlarıyla hazırlanan bu kanun tasarısı, kadın ve annelik kurumu üzerinden yeni bir işgücü piyasası düzenlemesi getirmektedir. Bu Tasarıyla özel istihdam bürolarına (ÖİB) geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmekte ve Avrupa uygulamasında bu yetkiyle donanmış ÖİB’lerinin kadın istihdamını arttırdığı iddiasına dayanılmaktadır. Ancak, Avrupa ülkelerinde istihdam piyasası ve

beraberinde devletin sunmuş olduğu sosyal güvenlik destekleri ile ülkemizdeki koşullar denk değildir. Geçici iş büroları aracılığıyla iş imkanı sağlanan kişilerin çalışmadıkları sürece nasıl geçineceği ve sosyal güvenlik primlerini nasıl ödeyeceği konusunda mekanizmalar yaratılmamıştır. Bu kişiler insan onuruna yaraşır sürekli bir iş ve çalıştıkları iş üzerinden özlük haklarına sahip olamayacaktır. Bu çalışma şekli daha önce sözü edildiği gibi çalışanları kıdem ve kademe yükselme gibi işin kendi içinde gelişimi ve kariyer süreçlerinden de uzak tutacaktır. Ayrıca bu düzenleme ile geçici çalışan kesim, örgütlenme, sendikalaşma imkanı bulamayacak, toplu iş sözleşmelerinin getirmiş olduğu haklardan mahrum bırakılacaktır. İşin geçici ve güvencesiz olması çalışanlara daha fazla mobing yapılması ihtimalini de beraberinde getirecek; sonuçta bu işlerde çalışan kişiler emek sömürüsüne ve baskıya daha fazla maruz kalabileceklerdir.

Tasarı içindeki en kapsamlı düzenlemelerin, iktidarın iş mevzuatımıza bir türlü sokmayı başaramadığı "geçici iş ilişkisi" ve bu yetkiyle donanmış ÖİB ile ilgili olmasının da gösterdiği gibi, bu tasarı aslında kadın ve annelik hakları üzerinden "kiralık ve güvencesiz işçiliği", esnek/yarım zamanlı çalışmaya geçişi yasalaştırmak peşindedir. Bilindiği gibi, AKP Hükümetinin 26 Haziran 2009'da istihdam koşullarını esnekleştirmek gerekçesiyle getirdiği bu yöndeki düzenleme Cumhurbaşkanı Sn. Gül'ün geri çevirmesiyle akamete uğramıştı. Cumhurbaşkanının 9 Temmuz 2009 tarihli geri gönderme gerekçesinde şu ifadelerle yer verilmişti:

"İncelenen Kanun ile hüküm altına alınan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, esnek bir istihdam müessesesi olarak iş hukukumuzda girerken, gerekçesinde de ifade edildiği üzere, Avrupa Parlamentosunun 2008/104/EC sayılı Direktifi esas alınmıştır.

Esasen esnek çalışma modellerinin ve istihdamın artırılması amacıyla hazırlanan bu Direktifin eşit muamele ilkesini temel alarak genel kurallar koyduğu görülmektedir. Buna göre, bir iş yerinde ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi hakkında, o iş yerinde normal çalışma şekli olan istihdam ilişkisi çerçevesinde emeğini sunan sürekli işçi gibi istihdam edilseydi uygulanacak ücret, çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmesi, gece çalışması ve tatil gibi temel istihdam ve çalışma şartlarının aynısı uygulanacaktır. Ayrıca, kullanıcı işletmede işçi lehine olan düzenlemeler ödünç işçiye de uygulanacak; bunlar kantin, ulaşım gibi mevcut hizmetlerden yararlanacak ve açılacak olan sürekli işlerden haberdar edilecek; bu düzenlemelere uyulmasını güvence altına alacak adli ve idari yaptırımlar da ülkelerin ulusal mevzuatında yer alacaktır.

Avrupa Birliğine uyum çalışmaları çerçevesinde söz konusu Direktifle yapılan düzenlemenin iş hukukumuzda dahil edilmesi amacıyla İş Kanunu'na geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddeden sonra gelmek üzere 7/A maddesi eklenerek mesleki anlamda geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Ancak yapılan düzenlemede, söz konusu Direktifin temelini oluşturan istihdam ve çalışma şartlarının eşitlik esasının sağlanması ve dolayısıyla bu eşitliği bozacak uygulamaların yasaklanması yönünde hükümlere yer verilmemiştir. Böylece, düzenlemenin gerekçesi ile içeriği arasında bir çelişki doğmuştur.

Diğer taraftan, mezkur 7/A maddesinin ikinci fıkrasında 'Özel istihdam büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bu sözleşmelerde yer alması gereken hususlar Türkiye İş Kurumunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir' hükmüne yer verilerek, maddede yer almayan hususların anılan Kurumca düzenlenmesine imkan sağlanmış ise de, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi müessesesinin yapısı sebebiyle işçinin korunmasına yönelik kurallara kanunda yer verilmesi, uygulamaya ilişkin ayrıntı ve teknik hususların ise yönetmeliğe bırakılması gerekmektedir.

Aksi takdirde, yapılan düzenleme gerçek amacının dışında sonuçlar doğurabilecek ve madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi kanunun amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabilecektir."

Bugün önümüze getirilen Tasarı, altı yıl önce reddedildiği kapıdan değil de, "kadın ve annelik hakları" gibi kimsenin itiraz edemeyeceği düşünülen bir "meşruiyet zemininden" sokulmaya çalışılmaktadır. Üstelik, geri gönderilme gerekçelerinin önemli bir bölümü de olduğu gibi yerinde dururken...

Türkiye gibi yüksek oranlı bir kayıt dışı istihdam koşullarının geçerli olduğu, bir başka ifadeyle "mutlak esneklik" koşullarının istihdamın üçte birinden fazla bir bölümünü içerdği (buna Suriyeli göçmenlerin ve diğer yabancı kaçak işçilerin sayısı dahil değildir) bir ülkede, hâlâ yarım zamanlı çalışma, kısmî süreli çalışma, geçici iş ilişkisi gibi esnek istihdam biçimlerini yaygınlaştırmayı modern zamanlara uyum sağlamak olarak pazarlamanın samimiyetsizliği açıktır. Özellikle de kiralık veya ödünç işçilik biçimindeki geçici iş ilişkileri modern iş ilişkilerini değil, modern kölelik ilişkilerini tarif eder. Adeta leasing ile makine veya araç kiralara gibi örgütlenme ve toplu sözleşme haklarından yoksun olan işçinin/çalışanın kiralınması yöntemi, Ortaçağlara dönüş gibidir. Serbest işgücüne dayalı kapitalist modelden, bağımlı serf modeline geçiş gibidir.

Tasarının 11. maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'na 7'nci maddeden sonra gelmek üzere eklenen 7/A maddesindeki tanımda, "Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun, işçisini geçici olarak bir başka işverene yazılı devri ile kurulur. Geçici iş ilişkisi; askerlik hizmetinin ifası durumunda askerlik süresince, doğum, analık, süt izni ile ücretsiz izin hallerinde izin süresince, ebeveynlere doğumdan sonra tanınan kısmî süreli çalışma süresince, mevsimlik tarım işlerinde ise en fazla altı ay için kurulabilir" denilmektedir. Görüldüğü gibi, doğum/analık dışında askerlik ve mevsimlik tarım işleri de geçici iş ilişkisi kapsamına alınmıştır. Ancak bunun, hiç bir sınırlama istemeyen sermaye çevrelerini tatmin etmesi mümkün değildir. Dolayısıyla doğum/analık bahanesiyle aralanan bu kapıdan daha sonra çok daha yaygın geçici iş ilişkileri modeline geçmek yönünde zorlamalar olmasını ve eğer iktidar anlayışı değişmezse bu yolun çok kısa sürede katedilmesini beklemek gerçekçi olacaktır.

Ancak çalışma yaşamında koruyucu hükümler olmadıkça bunun iş güvencesinde önemli aşınmalara yol açması da beklenmelidir. Tasarının 12. maddesinde 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesine eklenen fıkra ile, "Bu kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre kısmî süreli çalışma talebi karşılanır. Bu talep, geçerli fesih nedeni sayılamaz" hükmü getirilmektedir. Ancak bunun, kamu işyerleri dışında, koruyucu bir düzenleme olacağı kuşkuludur. Nitekim, işveren çevreleri bu düzenlemeyi kendilerine yapılan bir zorlama olarak değerlendirmekte, "kısmî iş ilişkisinin" salt çalışanın talebi üzerine yürürlüğe girmesinin çalışma ilişkilerini dengesizleştireceğini ileri sürmekte, "işveren olarak işyerimizde bu karar bize ait olmalıdır", "en azından tarafların uzlaşmasıyla alınmalıdır" itirazlarını yapmaktadır. Bu itirazlar görmezden gelinemez. Çünkü yasal düzenleme ile uygulama birçok durumda birbirinden farklı güzergahlar izlemektedir. Çalışanın "kısmî süreli çalışma talebinin geçerli fesih nedeni olamayacağını" düzenleyebilirsiniz, ama sendikaların güçsüz olduğu ortamlarda iş ilişkilerinde mutlak bir güce sahip taraf olan işverenin farklı fesih nedenleri bulacağından da emin olabilirsiniz.

Tasarının 8. ve 9. maddelerinde düzenlenen "doğum sonrası yarım çalışma ödeneği"nin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan (İSF) karşılanmasının öngörülmesi de bu Tasarıda karşı olduğumuz düzenlemeler arasındadır. Bilindiği gibi, bugüne kadar İSF'ye 110 milyar

liralık bir kesinti ve nema girişı olmuş, ancak bunun sadece 8,5 milyar lirası yani yüzde 7,8'i işsizlere aktarılmıştır. 2008 yılından itibaren GAP yatırımlarına kaynak aktarmak üzere bütçeye aktarmalar dönemi başlatılmış, 11.8.2009 tarihinde çıkarılan 5921 sayılı yasayla ise, Fon nema gelirlerinin dörtte üçünü bütçeye aktarma dönemi başlatılmıştır. Bugün Fon hesaplarında "ekonomik kalkınma ve sosyal gelişme giderleri" başlığı altında gösterilen, ama bütçeye geri dönüşsüz transferler nedeniyle yitirilen nema gelirlerinin hesabını tutmayan, dolayısıyla eksik gösterilen aktarmalar kapsamında bugüne kadar 11,6 milyar lira yani Fonun yüzde 10,5'lik bir bölümü amaç dışında bütçeye aktarılmıştır. Hal böyle iken, şimdi de "doğum sonrası yarım çalışma ödeneği"nin yükü işsizlik amacıyla kullanılması gereken ve ağırlıkla işçi-işveren kesintilerinden oluşan bir Fona yıkılmak istenmektedir. İşçinin doğum sonrası ödeneği, işçiden işsizlik güvencesi olarak kesilen paylardan karşılanmak istenmektedir. Bu durum, üç tarafın (devlet, işçi, işveren) eşit ağırlıklı olarak temsil edileceği bağımsız bir Fon yönetiminin ne denli gerekli olduğunu bir kez daha göstermektedir. Kaldı ki şunu da unutmayalım ki, 2014 sonu itibarıyla, tüm yağmalamalara karşın bu Fonun toplam varlığı 81,4 milyar TL düzeyindedir ve büyük bölümüyle uzun vadeli devlet iç borçlanma senetlerine aktarılan bu miktar, kamu kesiminin birincil fazlasının milli gelire oranla yaklaşık yüzde yarım kadar daha yüksek çıkmasına da yol açarak, devletin mali tablolarını da iyileştirmektedir.

SONUÇ OLARAK

Sonuç olarak, bazı düzenlemelerinin, iktidarın "kadınlara/annelere yeni haklar veriyoruz" siyasi çıkışlarıyla seçime dönük politik bir malzeme olarak kullanılması yanında esas olarak iş güvencesinde ve devamlılık üzerine kurulu iş hukukumuzda önemli gedikler açan bu Tasarının dengeli bir düzenleme olmaması, sosyal tarafların görüşleri dahi alınmaksızın hazırlanması bakımından diyalog sorunları olması, ILO'nun 183 sayılı "Anneliğin Korunması Sözleşmesi" imzalanmadan getirilmesi bakımından samimiyet sorunları taşıması, genel gerekçesinin Tasarının gerçek gerekçelerini adeta perdelemek üzere hazırlanmış olması (bunun tek istisnası, Genel Gerekçe'de, "Onuncu Kalkınma Planının birçok bölümünde ise kısmî çalışmayı da kapsayan esnek çalışmaya atıfta bulunulmakta olup; esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, kamu personel sisteminde uygun iş ve kuruluşlardan başlanarak esnek çalışma modelinin geliştirileceği hedefine de yer verilmektedir" paragrafidir) ve yukarıda sayılan tüm sorun alanları nedeniyle Komisyonun CHP'li üyeleri olarak bu Tasarının bütününe ve yukarıda özellikle vurgulanan düzenlemelerine karşı olduğumuzu belirtiriz.

10 Şubat 2015

Oğuz Oyan
İzmir

Ayşe Eser Danışoğlu
İstanbul

MUHALEFET ŞERHİ

AB Uyum Komisyonu'nda görüşülen "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı"na esastan karşıyım.

Yasanın genel gerekçesinin yanı sıra Başbakan Ahmet Davutoğlu bu tasarının gerisindeki politika temelini oluşturan "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı"nı açıkladığı 8 Ocak'taki medya brifinginde hükümetin bu politik müdahalesini şu hedeflerle gerekçelendiriyordu: "Ailenin korunması ve kadın istihdamını kolaylaştırılması üzerinden nüfus dinamızının yapısının ve dinamik niteliğinin muhafaza edilmesi."

Başbakan açıklamasının devamında bir yandan -her bir terimi gerisinde derin toplumsal ve felsefi ihtilafları sürükleyen- bu hedeflere bir doğa yasası kesinliği atfederken öte yandan yasaya hiç bir biçimde kesinlikle ilişkilendirilmesi mümkün olmayan bütünüyle görelî bir konu olan "ahlâk"ı koruma misyonu da yüklüyordu: "Her ne surette olursa olsun, aile hayatımızın korunması, gelecek nesillerin ve temel normlarımızın, değerlerimizin ahlaki referans ölçülerimizin korunması bağlamında büyük önem taşıyor."

Başbakan "ailenin korunması" gerekçesi ile kutsal bir örtüye büründüğü bu hükümet politikasının merkezine de "anne olarak kadın"ı yerleştiriyordu: "Annelik, en kutsî bir misyonun ifa edilmesidir. Aynı zamanda kadınlarımızın sosyal hayatta üstlendikleri sorumlulukları yerine getirmeleri ve bu konuda kendi iradeleriyle sosyal hayata katılmaları da en önemli insan haklarından biridir."

Başbakanın "aile" ve "annelik"e yönelik vurgusu programın bir tarihsel iddiayla da bağını kuruyordu: "(...) Nüfus dinamızının korunması. Türkiye genç nüfusuyla diğer ülkeler arasındaki arayı kapattı, kapatmaya çalışıyor ve bu genç nüfusun iyi eğitilmesi, genç nüfusun en önemli değer üreten kaynak olarak korunması, bizim için sadece etik değil aynı zamanda stratejik hedeftir. Çünkü zenginleşmeden yaşanan toplumların bir müddet sonra çok büyük sosyal patlamalarla karşı karşıya kaldığını görüyoruz."

Komisyonunda görüşülen Yasa Tasarısının esasen tasarının kendisinden daha kapsamlı olan bu tartışmalı program hedeflerinden bazılarını gerçekleştirmekle ilgili olduğu açık. Ancak, her ne kadar "ailenin kutsallığı" söylemiyle bezenmiş olsa da Özel İstihdam Büroları'nı iş ve işçi bulmanın merkezi düzenleyicisi kılan kurgusuyla, tasarının, esasen Sayın Davutoğlu'nun programı sunduğu brifingde hiç değinmediği "işgücü piyasasının esnekleştirilmesi" ve "iş ve işçi bulmanın piyasalaştırılması"yla çok daha derinden bağlantılı olduğu da ortaya çıkıyor.

"Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı"nın yukarıda kısaca özetlediğimiz hedeflerinin çoğu ya gerçek toplumsal ve iktisadî ihtiyaçlarla ilgisizdir ya da gerçek ihtiyaçlarla ilişkilendiği her durumda da Tasarının öngördüğü tedbirler bu hedeflere ulaşma bakımından yetersiz ya da geçersizdir. Tasarıya yönelik muhalefetimizin gerekçelerini aşağıda belli başlı başlıklar halinde sunuyorum.

1. Tasarı hedeflerini nesnel toplumsal ihtiyaçlardan değil ideolojik önyargılardan türetiyor

Kanun tasarısı genel gerekçesini “nüfusun yaşlanması”na dayandırıyor. Tasarı TÜİK nüfus projeksiyonlarına atıfla “toplam doğurganlık hızının 1973'teki 4,33'ten 2008'de 2,16'ya 2013'te ise 2,07'ye düştüğü”nden bahisle “gerekli önlemler alınmadığı takdirde 2050'de bu sayının 1,65'e düşeceği, 2013'te 5,9 milyon olan 65 yaş üzeri nüfusun 2023'te 8,6 milyon ve 2050'de 19,5 milyona varacağı” öngörüsüyle “ülkemizin genç nüfus artışını destekleyecek yeni politika ve düzenlemelere ihtiyaç olduğu”nu tespit ediyor.

Tasarı bu tespitlerden hareketle kadınların doğurganlık hızının artırılmasını başlıca hedefi kılıyor ve bu hedefe ulaşmanın başlıca kaldırıcı olarak da bir dizi teşviki düzenlemeye girişiyor. Ancak Tasarının genel gerekçesinde matematiksel bir kesinliğe sahipmişçesine ifade edilen bu öngörülerin sahiciliği ve gerçekleştirilebilirliğine dair hiçbir somut, bilimsel dayanak ileri sürülmüş değildir:

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı'ndan (TEPAV) Güneş A. Aşık'ın 23 Ocak 2015 tarihli mütalaasında da belirttiği gibi yasada öngörülen teşviklerin öngörülen doğurganlık hızını sağlayacağı da doğurganlıktaki düşüşlerin teşvikler ile önlenebileceği varsayımı da dünyadaki ve Türkiye'deki genel gidiş ve somut olgularla doğrulanmamaktadır. Yasa Tasarısının bu açmazını sergilemesi bakımından TEPAV raporundan geniş bir aktarım aydınlatıcı olacaktır:

“(…) İktisat literatüründe sıklıkla gösterildiği üzere doğurganlık, kalkınma, şehirleşme, zenginleşme ve teknolojik ilerleme ile birebir ilişkilidir. Çocuk sahibi olmanın manevi getirisinin yanı sıra iktisadi bir mantığı da vardır. Daha az gelişmiş ve feodal toplumlar da çocuk sayısının artması (özellikle de erkek çocuk sayısının) hane halkı gelirine ilave katkı anlamına gelmekte, ailenin güvenliğinin sağlanması ve yaşlılıkta bakım ihtiyaçlarının aile içinde karşılanması için gerekli görülmektedir. Diğer taraftan kişi başı gelirin yüksek olduğu ülkelerde bu üç kaygının çok daha az olması nedeniyle çocuk sayısı ve nitelik yatırımları arasında bir seçim söz konusudur. Kişi başı geliri yüksek ülkelerde hane halkları daha az çocuk, ama çocuk başına daha fazla yatırım yapmayı tercih etmektedirler.

“Çocuk sahibi olmanın manevi yanlarını bir kenara bırakarak sadece iktisadi yönüne eğilirsek ekonomi literatüründe doğurganlık şu şekilde açıklanmaktadır. Galor and Weil (2000) modeline göre iktisadi büyüme sürecinde kadınların ücretlerinin yükselmesi kadınların daha az çocuk tercih etmelerine yol açar. Diğer bütün “yatırımlarda” da söz konusu olduğu üzere çocuk sayısının bir alternatif maliyeti vardır, bu da kaybedilen ücretlerdir. Ancak düşen doğurganlık hızı işgücü başına sermaye ve gelir miktarını artırır. Bu süreç demografik bir geçişe neden olur. Teknolojik gelişme ise bütün bu süreci hızlandırmakta, çünkü üretimdeki verimliliğin artmasına neden olarak ücretlerdeki artışı daha da yükseltmektedir. Galor and Weil (2000) modeli yaklaşık son 2000 yıl içerisindeki kişi başı gelir, doğurganlık ve büyüme seyrini açıklayabilmektedir. Diğer taraftan kentleşme oranının ile çocuk sayısında da bu süreç içerisinde negatif bir ilişki vardır. Tarımsal toplumların tersine, sanayi ve hizmetler sektörünün yoğun olduğu şehirlerdeki maliyetler ve koşullar tarımsal toplumlar da gözlemlediğimiz kadın başına çocuk sayısını sürdürülemez kılmaktadır. Türkiye’de 1950’de yüzde 25 olan kentleşme oranı 1980’de yüzde 44’e ve 2010 yılında yüzde 75’e yükselmiştir. Bununla beraber tarımın işgücü içindeki payı 1950’de yüzde 80 civarındayken, 2010 yılında yüzde 22’ye gerilemiştir.

“Bahsettiğimiz iktisadi modellerden de anlaşılacağı üzere doğurganlık hızı, kentleşme, ekonomik büyüme ve kalkınma ile birebir ilişkilidir. Dışarıdan verilecek devlet teşviklerinin kısa vadede etkisi eğer varsa bile kısıtlı olacaktır. Ancak uzun vadede ise etkisiz olma olasılığı yüksektir. Çünkü ampirik çalışmalar göstermektedir ki, hane halklarının gelir düzeyi arttıkça ve çocuklara yapılan eğitim, sağlık, nitelik gibi yatırımların maliyeti yükseldikçe hane halkları daha az sayıda çocuk yapmayı ama çocuk başına yatırım miktarını artırmayı tercih edebilmektedirler. Kişi başı gelirin ve doğurganlığın halen yüksek olduğu İskandinavya ülkelerinin durumu ise verilen teşviklerden çok toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile açıklanabilir.

“Aykut Attar (2012) doğurganlık politikalarının etkisini Türkiye özelinde bir model çerçevesinde değerlendirmiştir. Bu model iki alternatif varsayım altında doğurganlık oranının teşviklerle artırılmasının etkilerini incelemektedir. İlk senaryoda doğurganlık oranının 1995 seviyesi olan 2.9 seviyesine kalıcı bir biçimde yükseldiği duruma bakılmaktadır. Doğurganlık hızı kalıcı bir şekilde artış gösterse dahi model sonuçlarına göre, Birleşmiş Milletlerin ortalama yaşam uzunluğu beklentisi projeksiyonları dikkate alındığında çalışan nüfus oranının toplam nüfus içindeki payının azalmasının önüne geçilememektedir. Bu senaryoya göre çalışan nüfus oranı 2035-2040 yılları arasında en yüksek seviyesine ulaşacak ancak zamanla yeniden düşerek bağımlı nüfus sorununu çözmeyecektir. Bu varsayımlar altında model 2100 yılına gelindiğinde bağımlı nüfus sayısının 120 milyon seviyesine kadar ulaşabileceğini göstermektedir.

“İkinci senaryoda ise doğurganlık hızının yine 2.9’a yükselmesi ancak zaman içinde teknolojik gelişme ve kişi başı gelirin artması neticesinde hane halklarının çocuk sayısına model içinde endojen olarak karar vermelerinin etkisine bakılmaktadır. Bu senaryo altında yine artan gelirle beraber hane halkları daha az çocuk tercih etmekte ve doğurganlık hızı zaman içinde 1.12 seviyesine düşmektedir. Bu senaryoda aynı zamanda bağımlı nüfus sayısı 50 milyon kişi civarında olsa dahi, hiçbir politika değişikliğinin olmadığı baz senaryoya göre 5 ila 10 milyon daha fazla bağımlı nüfus öngörmektedir. Diğer taraftan teknolojik gelişme hızı sabit kaldığı ve mevcut hızının üzerine çıkmadığı takdirde kişi başı gelir hiçbir politika müdahalesi olmadığı duruma göre yüzde 45 daha azdır.

“Dolayısıyla bu çalışma göstermektedir ki, işgücünün sayısı ve niteliği tartışmasında kamu kaynaklarının çocuk sayısı yerine çalışan nüfusun üretkenliğini artıracak yatırımlara yönlendirilmesi yaşlanan nüfus tehdidiyle mücadelede açısından daha etkin olacaktır (...) Türkiye’de doğurganlık istikrarlı bir biçimde düşmeye devam etmiştir. Kişi başı gelir, kentleşme, eğitim seviyesinin artmasıyla düşüş gösteren doğurganlık oranını artırmaya yönelik tedbirlerin şu aşamada doğal seyri ne kadar tersine çevirebileceği şüphelidir.”²

Ankara Üniversitesi (AÜ) Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Gülay Tokgöz de Tasarının dayanaklarını tartıştığı makalesinde uluslararası deneyimden hareket ederek öngörülen tedbirlerle doğurganlıkta dramatik bir yükseliş sağlamanın mümkün olamayacağı bir yana, esasen verili toplumsal ve ekonomik koşullar ile emek süreçlerinin de bu türden bir artışa neden elvermeyeceğinin yapısal nedenlerini etraflıca açıklıyor:

“Düşen doğurganlık oranları ve nüfusun azalma eğilimi AB ülkeleri açısından bir sorun. Bu nedenle doğurganlığı yenilenme oranı düzeyinde tutma çabası içindeler. Aynı zamanda işgücü

1 http://www.tepav.org.tr/upload/files/1384184703-1.Turkiyede_Buyume_ve_Demografi_Iktisadi_Tarih_Dogum_Yanlisi_Soyleme_Karsi.pdf
2 <http://www.tepav.org.tr/tr/blog/s/5076/Kadin+Istihdami+ve+Annelik+Kariyeri+Tevsik+Paketi>

ihtiyaçlarını karşılamak için kadınların istihdama katılım oranlarını artırmaya çalışıyorlar. İş ve aile yaşamını bağdaştırmak için geleneksel olarak kadınların üzerinde olan bakım yükümlülüğünü ailede kadın ve erkek, toplumda aile ve devlet arasında paylaşmak üzere çeşitli sosyal politikalar geliştiriyorlar. Bu politikaların bileşenleri ülkeler itibarıyla farklılık gösterse de, doğum izinleri, ebeveyn izinleri, kurumsal bakım hizmetleri ve işgücü piyasasından bakım işçilerinin temin edilmesi bir bütünün değişik yönlerini oluşturuyor. Bunlar bütüncül politikalar olarak tasarlanıp uygulandığında etkili oluyor.

“Bütüncül politikaların uygulanmasında en başarılı örnekler İskandinav ülkeleri. Hem kadınların istihdam oranları son derece yüksek, hem de İsveç örneğinde görüldüğü gibi doğurganlık oranını yenilenme oranı düzeyinde tutmayı başarmış durumdalar. Analık izninin ertesinde hem anne hem babanın kullandığı ebeveyn izninden, geçici süreli kısmi zamanlı çalışma imkanından sonra çocuklarını güvenle bırakılabilecekleri kamu kreşleri ve gündüz bakımevleri sayesinde anne ve babalar gönül rahatlığı ile işlerine dönebiliyorlar.

“Bu tasarıyla Türkiye de benzer bir çaba içine girmiş gibi. Ama temel bir farkla; Türkiye’de nüfus artış hızı AB ülkelerinden çok daha yüksek ve kadınların istihdam oranları çok daha düşük. Türkiye’de doğurganlık oranı yenilenme oranı düzeyinde. Ayrıca çalışma çağındaki nüfus hızlı bir şekilde artmaya devam ediyor. 2013’de çalışma çağındaki nüfus 52 milyon kişi. 2023’e kadar bu gruptaki nüfusa her yıl ortalama 600 bin yeni kişinin katılması bekleniyor. 2050’de söz konusu nüfus 59.3 milyon kişiye ulaşacak. Dolayısıyla Türkiye’nin önündeki acil sorun, işgücüne yeni katılanlara yeterli eğitim ve istihdam imkanı sağlayabilmek. Ancak bu söz konusu olmadığından özellikle 15-24 yaş arasındaki genç nüfusun işsizlik oranları çok yüksek. 2013’de işsizlik oranı genç kadınlarda yüzde 22 ve genç erkeklerde yüzde 17. Kadınlar eğitim düzeyleri yükseldikçe işgücü piyasasına daha fazla katılıyorlar ve işgücü piyasasının cinsiyetçi yapısı nedeniyle işsizlikten daha çok etkileniyorlar. Dolayısıyla istihdam yaratan politikalara öncelik verilmesi ve kadın işsizliğiyle mücadele edilmesi gerekiyor.”³

2.Tasarı kadını güçlendirmiyor, kadına yönelik ayrımcılığı pekiştiriyor

Bakanlar, Başbakan ve Cumhurbaşkanı’nın AKP’nin 12 yıllık iktidarı boyunca kadına yönelik ayrımcılığı gidermek, bu konuda Türkiye’nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerin gerçekleşmesi için çaba göstermek yerine kadını kendilerince makbul bir “aile” tasavvuru çerçevesinde toplumda ikincil bir konuma yerleştirme yönünde sistematik bir gayret içinde bulundukları biliniyor.

En yakın örneklerden biri olarak Tasarının çevresinde döner görüldüğü “kadının çalışma yaşamındaki yeri” bahsinde Cumhurbaşkanı’nın 24 Kasım 2014’te yaptığı konuşma gösterilebilir. O konuşmasında Cumhurbaşkanı şöyle diyor: “Kadın ile erkeği eşit konuma getiremezsiniz, o fitrata terstir. Tabiatları, bünyeleri, fitratları farklıdır. İş hayatında hamile bir kadını erkekle aynı şartlara tabii tutamazsınız.” Tasarı bu zihniyetin bir yansıması olarak esasen Anayasaya ve kadınların haklarını güvenceye almak bakımından en önemli belgelerden biri olan Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne (CEDAW) de aykırı bir yaklaşımı yansıtmaktadır.

Bu konuyu tartışmaya, herşeyden önce yasanın korumak için bunca tedbir önerdiği “aile”nin ne Türkiye’de ne de dünyada tek bir biçime sahip olduğunu açığa çıkartarak başlamakta yarar var.

3 <http://www.bianet.org/bianet/toplum/162081-yeni-aile-nufus-yasasinin-amaci-dogurganligi-artirmak>

Aynı çatı altında yaşayan ve ev içi kaynakları ve/veya sorumlulukları paylaşan; aynı soydan gelen insan topluluğu olarak genel bir aile tanımından söz edilebilirse de ailenin tek bir biçimi yoktur. Günümüzde yaygın medyada aile daha çok ana-baba-çocuktan oluşan bir kurum olarak anılmakla birlikte farklı aile türleri vardır.

- Biyolojik aile erkek, kadın ve biyolojik olarak onlardan türemiş kişilerden oluşur.
- Geniş aile ise yalnız ana-baba ve çocuklardan değil, onlarla birlikte ya da yakın ilişki içinde yaşayan ve hanenin kaynaklarını ve sorumluluklarını paylaşan akrabalarından oluşur. Geniş aileler, akrabalarıyla yakın bağları olan veya olmayan birden çok aile çekirdeğinden meydana gelebilir de, genellikle bir biyolojik aile çekirdeğinin çevresinde oluşur.
- Çekirdek aile, karşıt ya da aynı cinsten ebeveynlerle, ebeveynlerden biri yada her ikisinden birden biyolojik olarak türemiş ve/veya evlat edinilmiş çocuklardan oluşur.
- Yalnız/tek ebeveyn ailesi, herhangi bir cinsten bir ebeveyn ile onun biyolojik ve/veya evlat edinilmiş çocuklarından oluşur. 4

Öte yandan Tasarıda “aile”ye yapılan vurgulara karşın tartışmanın ekonomik boyutunun merkezinde sosyo-ekonomik anlamda bir arada yaşayan bireylerden oluşan sosyo-ekonomik bir birim olarak hane halkının bulunduğu akıld tutulmalıdır. Hane halkı türdeş bir karar verici birim değildir. Çoğu hanede her üyenin üreme ve üretim bakımından kendine özgü bir role sahip olmasının yanı sıra, hanenin kaynakları ve kazanımları konusunda çoğunlukla cins temelinde bir rekabet ve hak çatışması vardır. Hane halkının nasıl örgütlendiği ve çalıştığı konusundaki cins bilinci yoksunluğu hane halkı üyelerine ilişkin yanlış anlamalarla yetersiz ya da eksik çıkarsamalara yol açar, bu da çoğunlukla kadın ve kızların hane halkı içindeki rollerinin anlaşılmasına olumsuz etkide bulunur.

Kadının reisliğindeki hane halkı içinde tek ya da asıl gelir getirici ve karar vericiler yetişkin dişilerdir. Birçok ülkede, hane halkı üyeleri arasında yetişkin bir erkeğin bulunmadığı durumlar dışında, kadınlar hane halkı reisi olarak kabul edilmez.⁵ Türkiye de bu ülkelerdendir.

Şu halde, Tasarı gerçek yaşamda birbirinden çok farklı yaşama ve geçinme biçimlerine tekabül eden “aile” kavramının görünümünden yalnızca birini, biyolojik aileyi, ve yalnızca “anne” kimliğine bürünmüş kadını merkeze alarak, topluma ideolojik bir yaklaşım yapmakta ve kendi aile tasavvuruyla uyumayan kadın ve aileleri yasanın koruması dışına atarak daha ilk adımda bir eşitsizliğin kapısını açmaktadır.

Kadını erkek ile eşit görmeyen bu yaklaşım bizzat anayasanın¹⁰. maddesini ihlal etmektedir. Anne olduğu takdirde kadını erkekle eşdeğer gören zihniyetin ürünü olan tasarıda kişiler arasındaki birliktelik sadece aile olmakla tanımlanmakta ve bu tanım heteronormatif sınırlar içine hapsedilmektedir. Bu durum Türkiye’nin taraf olduğu İstanbul Sözleşmesine aykırılık arz etmektedir.

4 <http://eski.bianet.org/2006/01/23/bilgi25.htm#aile>

5 http://eski.bianet.org/2006/01/23/bilgi25.htm#hane_halki

Kadınları sadece annelikle tanımlayıp, kamusal alanda ve ücretli emek gücünde öncelikle annelik ‘görevinin’ belirlediği çizgilerle var etmeye çalışan bu tasarı, kadın işçiler için esnek ve güvencesiz çalışmayı doğum/annelik gerekçeleriyle yaygınlaştırmaya çalışmaktadır.

Tasarı kadınların istihdama katılımını destekleyen bir yaklaşımdan ziyade, istihdama katılmış kadınların yeniden eve, aileye çekilmesiyle sonuçlanacak bir yaklaşım ortaya koymaktadır.

Anayasasının 2. maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir. Yine Anayasanın 10. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu; devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu; bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı belirtilmekte ve çocuklar, yaşlılar ve engelliler için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı ifade edilmektedir. Buna göre; yaşlı, engelli ve çocukların bakım sorumluluğu devlete aittir. Ayrıca Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler gereği (İstanbul ve CEDAW), çocuklar ebeveynlerin ortak sorumluluğundadır. Avrupa Sosyal Şartı başta olmak üzere Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde ve Avrupa Birliği mevzuatı uyarınca burada tanımlanan bütün hakların ve yükümlülüklerin öncelikle çocuk bakımının bir sosyal sorumluluk olduğu ve bu sosyal sorumluluğun anne, baba ve devlet tarafından ortak paylaşılması yükümlülüğü çerçevesinde, dolayısıyla anneye tanınan ve bu tasarı ile de tümüyle annenin üzerine yıkılan bu bakım yükünün baba başta olmak üzere devlet tarafından da paylaşılması gerekmektedir.

Oysa bugün gündeme gelen tasarı ile devlet, bakım sorumluluğunu kadına yüklemekle kalmamakta aynı zamanda kadınları sadece annelikle tanımlayıp, kamusal alanda ve ücretli emek gücünde öncelikle annelik “görevinin” belirlediği çizgilerle, aile içinden var etmeye çalışmaktadır. Kadınlara varlık mekanı olarak evi işaret etmekte, kadınların emeğini talileştirmekte, ücretli emek gücü içinde eğreti bir bileşen haline getirmekte, bu yolla toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yaratan geleneksel algıları güçlendirerek yeniden üretmektedir.

Doğurganlık hızını artırmayı başlıca toplumsal amaç olarak karşısına koyan hükümetin bugün çocuklar için insan onuruna yaraşır bir hayat sunmadığı aşağıdaki örneklerden görülebilir.

- Çocuk cinayetleri: 2013’te 633 çocuk hayatını kaybetmiştir.
- Çocuk istismarı: Her 5 çocuktan biri bu istismarın nesnesidir.
- Çocuk evlilikleri: Türkiye Avrupa ikincisidir
- Çocuk işçiliği: Aktif işgücü içinde 900 binden fazla çocuk işçi vardır.
- Çocuk eğitimi: 4+4+4 yıl zorunlu eğitim iddiasıyla sürdürülen sistemde 8. sınıftan mezun olan ancak açık lise de dâhil olmak üzere, hiçbir ortaöğretim kurumuna kayıt olmayan 49 bin 449 öğrenci vardır. Bu öğrencilerin 12 bin 172’sini erkek, 37 bin 277’si kız öğrencidir.
- Kadın cinayetleri: Yalnızca 2014’te 281 kadın hayatını kaybetmiştir.

Sonuç olarak çocukların ve kadınların yaşam kalitesini ve varoluş koşullarını iyileştirmedeki başarısızlığı apaçık olan devlet bu aile yapısının korunmasını öncelik haline getirirken “ailenin korunması” aile ve hane halkı içindeki eşitsizliklerin de korunmasına varmakta, kadınlar ikincilleştirilirken çocuklar araçsallaştırılmaktadır.

3. Tasarı kadını istihdamda tutmaya hizmet etmiyor, istihdam dışına çıkarıyor

Türkiye'deki çalışma yaşamının, özellikle kentsel çalışmanın, hem hizmetler hem sanayi hem ticaretteki ve büro hizmetlerindeki işlerin çok büyük bir bölümünün küçük ölçekli ve kurumsal yapısı güçlü olmayan şirketler tarafından sürdürüldüğü bilinmektedir. İstihdamın ve elbette kadın istihdamının da çok büyük bir bölümü bu tür işletmelerdedir. Bu yapısal zaafı dolayısıyla bu tür işletmelerin kurumların yasada öngörülen yarı zamanlı çalışma biçimlerini benimsemeye ve bunun gerektirdiği düzenleme ve destekleri sürekli olarak sağlamaya istekli olmayacakları aşikardır. Böylelikle -tıpkı taşeron çalışmaya yönelik zorlayıcı önlemler karşısında maden ocaklarının kapatılmasında olduğu gibi- sonuçta işverenler kadın çalıştırmaktan kaçınmaya yöneleceklerdir. Daha çok kâr gözetmekten başka amacı olmayan bir iktisadi işletmenin sosyal sorumlulukları yüklenmesini beklemek, ekonominin temel dinamiklerinden bihaber olmaktır. Kamu, kendi görevlerinden geriye çekilip çalışma hayatında ortaya çıkan kadına yönelik sorumlulukları piyasaya devrettikçe, bu esnek çalışmayı temel çalışma şekli hâline getirdikçe kâra dayalı bir piyasa ilişkisi içerisinde tasarıda öngörülen sonuçların gerçekleşmesi imkansız hale gelecektir.

4. Tasarı pratikte güvencesiz çalışmayı ve ev içi sömürüyü kırbaçlamaktadır

Tasarının kadınları eve doğru sürükleyen karakteri, aynı zamanda kadınların karşılığı ödenmeyen ev içi çalışma yükümlülüklerinin -çocuk bakımı, yemek pişirme, temizlik vb.- yanı sıra evde ikinci kez sömürülmesi sonucunu da ister istemez doğuracaktır. Geçimini sürdürmek zorunda olan ancak kadının düzenli bir işte çalışmasına olanak bulunmayan aile, ev içini bir çeşit işletmeye çevirecek, kadınların evde yapılan düzensiz ve güvencesiz işlerle aile bütçesine “katkıda bulunması” yoluna gidecektir.

Kadınların her türlü kariyer, yükselme, işte ilerleme, kendilerini gerçekleştirme planlarının önüne böylelikle sert iktisadi engeller çıkartmaktan başka bir sonuca varmayan tasarı, işverenleri kadın istihdamından caydıran bu tedbirlerle kadınların erkekler karşısında son derece sert bir ayrımcılığa bir kere daha maruz bırakılması sonucunu doğuracaktır.

5. Doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürenin kademe ilerlemesinde değerlendirilmesi işlevsizdir

Çalışma hayatında mevcut durumda başta vasıflı işgücü içerisinde yer alanlar olmak üzere kadın işçiler, doğum veya evlilik gerekçesi ile terfi ettirilmemektedir. Bu nedenle tasarı kadın kamu çalışanlarına cüzi ücret farkı sağlayan yasal kıdem ilerlemesi dışında bir güvence sunmamaktadır.

6. Doğuma bağlı yarı zamanlı çalışma ve farkın devlet tarafından karşılanması güvenceye alınmamıştır

Bu madde ilk bakışta mevcut süt izninin uzaması bakımında olumlu olarak değerlendirilebilir, ancak farkın ödenmesi için kullanılan çözüm sorunludur. Ücretin kalan yarısı ve sigorta primi için işsizlik fonunu garanti göstererek çözmektedir. Sermayenin kârından taviz vermemenin temel ilke kabul edildiği uygulamada, kadın işçilere yine kendi ücretlerinden kesilerek elde edilen bu fonu bir lütuf / garanti olarak sunmaktadır. Üstelik yarı zamanlı çalışma yerleşik hale getirildikten sonra prim tamamlama uygulamasından vazgeçilip geçilmeyeceğinin garantisi de tasarıda ifade edilmemiştir.

7. Kadınlara parasal doğum yardımı güvenceli sosyal politikayı ikame etmemektedir

Düzenlemede adı geçen “yardım” kavramı özellikle hükümetin iktisadi alanda istihdam siyasetini değiştirmek yerine, sosyal yardımlar yoluyla eşitsizlikleri kısmen giderme programının bir başka göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada çocuk sahibi olan ailelerin neden bu cüzi yardımlara muhtaç oldukları sorgulanmalıdır. Yardım kavramı, kısa süreli ve keyfi temele dayanan bir politika olup, sürdürülebilir değildir. Yardımın, yaygın, güvenceli sosyal politikanın muadili olması beklenemez. Asıl olan kimsenin bu cüzi yardımlara muhtaç olmadığı bir toplumsal düzenin sağlanması, eğitim ve sağlık hizmetleri başta olmak üzere tüm çocukların kaliteli ve ücretsiz hizmetlere ulaşabilir olmasıdır.

Ayrıca çocuk doğuran annelere verilecek 300 liradan başlayan destek parası da kamuoyunda bunun sürekli olduğu yönünde bir yanılgı yaratmaya yöneliktir. Kamu kurumlarında mevcut durumda kreş zorunluluğunun hâlâ 50 kadın çalışanla sınırlı tutulması ile birlikte değerlendirildiğinde doğum yardımı tutarının çok düşük olduğu söylenebilir.

8. Kreşler tüm yurttaşlar için ulaşılabilir değildir

Öncelikle özel kreşlere dönmek düzenlemenin yoksul yurttaşlar için ulaşılabilir olması gereklidir. Toplumun büyük çoğunluğunun yoksulluk sınırında, sosyal yardımlarla hayatını sürdürdüğü, asgari ücretli nüfusun yaygınlığı düşünüldüğünde özel kreş ücretleri birçok hane için hane gelirini aşacağı kolayca anlaşılabılır. Tasarı’daki düzenlemede ise kamunun yapması gereken ve ücretsiz üstlenmesi gereken kreş uygulaması yine özel sektörü destekleyerek piyasa şartlarına bırakılmakta, böylece belli bir gelir grubunun altındaki aileler için ulaşılması imkansız bir uygulama haline getirilmektedir. Mevcut durumda, bir çok kamu ve belediye kreşinin ücretlerinin de dar gelirli hanelerin ücretlerinin üstünde olduğu ve bu yüksek ücretlerin kadınların çalışmamayı tercih etmesiyle sonuçlandığı belirtilmek gerekir.

Düzenleme özel işletmeler için ise kreş ve emzirme odası açma ve işletme yükümlülüğünü 150’den fazla kadın işçi istihdam eden işyerleri için getirmektedir. Oysa Türkiye’de işletmelerin yüzde 96’sı 30 dan az işçi çalıştırmaktadır.

Belediye kreşleri uygulaması doğru bir uygulamadır. Ancak düzenlemenin ek yapıldığı belediyelerin nüfusu 100.000’i aşan yerlerde kadın sığınma evleri açma zorunluluğunu düzenleyen maddenin belediyeler tarafından yerine getirmediğinin altını çizmek gerekir. Zira düzenlemenin bu halinin yaptırım olmaksızın işlevsiz olacağı kesindir.

Çalışmayan kadınlar için mahalle kreşlerinin varlığı, bu kadınlar kendilerini geliştirebilmesi, iş arayabilmesi ve bizzat toplumsal hayata dahil olması için elzem iken tasarı bu konuda bir düzenlemeyi eksik bırakmıştır.

Kreş ve bakımevleri konusunda gerçekçi düzenlemelerin dayanması gereken hususlar şu şekilde sıralanabilir:

- Kreşler çalışan veya çalışmayan kadınlar ayrımı yapmadan düzenlenmelidir,
- Ücretsiz, kaliteli, erişilebilir kreşlerin yaygınlaştırılması gerekmektedir,

- Çalışanların kadın erkek olduğuna bakılmaksızın, en az 50 işçi çalıştıran kamu/özel tüm işyerlerinde ücretsiz, nitelikli, vardiya koşulları dikkate alınarak gerektiğinde 24 saat açık ve anadilde, kreş açma zorunluluğu getirilmelidir,
- Tasarıya belediye kreşleri için yaptırım konulması gerekir,
- Mahalle kreşleri için kamu desteğinin sağlanması zorunluluktur.

9. Tasarı, kadınlardan başlayarak, tüm çalışma hayatını esnek ve güvencesiz kılıyor

Düzenleme ile genel olarak iş yaşamının esnekleşmesi sağlanmaktadır. Herkes için güvenceli, sürdürülebilir bir yaşam yerine insanların birbirinin muadili olduğu esnek rekabetçi bir toplum düzeni getirilmek istenmekte, söz konusu esnekleşme kamu sektörüne de sokulmakta, kamu kurumlarında da kadın iş gücünün talileşmesinin yolunu açmaktadır. Tasarı; özel ve kamuda kadın istihdamının düşmesi, iş yaşamının tamamen esnekleşmesi, emeklilik ve güvenceli iş imkanlarının daralması, belli bir yaş üstündeki insanların işe alınmaması sonuçlarını doğuracaktır.

Çocuklara bakma ve onların eğitimi ile ilgilenme görevi toplumsal cinsiyet rollerinin bir gereği olarak kadına biçilmiş bir görev olarak görülmektedir, bunun sonucu olarak da tasarı doğumdan sonraki 5-6 yıl boyunca kadına kısmi süreli çalışma önermektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi tasarıda kadınların çocuk bakım görevi devredilemez görülmekte “asıl iş” olarak tanımlanmaktadır. Ücret karşılığı çalışma seçeneği ise tali ve asıl iş olan “çocuk bakımı” görevi aksatılmaksızın sunulmaktadır. Kısaca kadınlara aslen annelik “önerilmekte” önerilmekte, annelikten arta kalan zamanlarında ise düşük ücretlerle, eksik primlerle, yarı zamanlı olduğu için vasıfsız olarak tanımlanan işlerde çalışma seçeneği sunulmaktadır.

Yarı zamanlı çalışmada, zamanı örgütlemek tam zamanlı işlerde olduğundan çok daha zor olduğundan bu durum kadınların aile yükümlülükleri olmasa bile kamusal alanda görünürlüklerini etkilemektedir. Ayrıca yarı zamanlı çalışmanın dezavantajlarından biri olan ücret düşüklüğü nispeten vasıflı işlerde de geçerli olduğundan, aileden bağımsız olarak her türlü insani ihtiyacın karşılanabileceği bir yaşam düzeyine erişmek çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Yarı zamanlı çalışmayı bir ara dönem olarak tercih etmiş kadınların sonradan tam zamanlı çalışmaya geçebilme olasılıkları yaş ve deneyim faktörüne de bağlı olarak, tam zamanlı çalışmaya ara vermemiş kadınlara göre çok daha düşük olması bilinen bir gerçekliktir. Kadınların çalışmamayı ya da yarı zamanlı çalışmayı tercih etmesinin toplumsal olarak erkeklere göre daha meşru, daha kabul edilebilir olması da bu tercihin yapılmasında etkilidir. Tercihin “özgür” ya da “zorunlu” olmasının ötesinde, yarı zamanlı işlerin niteliği nedeniyle tüm sınıflardan, kategorilerden gelen kadınlar için düşük ücret, emeklilik hakkını elde edememe riski, mesleki ilerleme sınırlılıkları, aile içindeyse ev içi yüklerin kadında sabitlenmesi gibi dezavantajlı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Kadınların istihdamda daimi olarak tutulabilmelerinin yolu, CEDAW Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı’nda çok açık olarak kayıt altına alındığı gibi, erkeklerin çocuk yetiştirmede üstlenecekleri sorumlulukları hem özendirmek hem de bunun için maddi teşvikleri sağlamaktır. Fakat babalık izninin tasarıda bu kadar kısaltılması ve bunun devredilmeye çalışılması yasanın ulaşmak istediği asıl amacı, yani babayı çocuk bakımından muaf tutup, bakım yükümlülüğünü anneye yükleyen işlevini açıkça göstermektedir

10. ILO’nun 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi’ndeki çekince kaldırılmalıdır

Güvencesizleştirme ve esnek çalışma uygulamalarıyla kadın emeğinin maliyeti düştükçe, özellikle enformel sektörde kadınların daha da fazla istihdam edilmesi ve emeklerinin daha da fazla sömürülmesi söz konusudur.

Esnek çalışmadan bahsedildiğinde ilk akla gelen iş saatlerinin esnekliği olmakla beraber bu, esnek çalışma uygulamalarından yalnızca bir tanesidir: “Esnek çalışma kavramı ilkin, işin ve üretimin örgütlenmesindeki değişikliklere göndermede bulunur (“esnek fabrika”); ayrıca, iş piyasasına (istihdamın ve işin esnekliği) ve nihayet, çalışma zamanına göndermede bulunur (yarım zamanlı çalışma, kısmi zamanlı çalışma, çalışma zamanının yıllıklaştırılması, çalışma süresinin paylaşılması ve kısaltılması).” İş piyasasında “esnek çalışma” biçiminin giderek yaygınlaşmasının nedenleri arasında literatürde hem teknik gelişmeler ve farklı sektörlerin doğması gösterilmekte, ama özellikle hizmet sektöründeki esnek çalışma saatlerinin uygulamadaki yaygınlığın bir nedeni olarak kadınların istihdamındaki artışı da dile getirilmektedir:

80’li yıllardan itibaren Avrupa’daki uygulamaları araştıran iktisatçıların ve sosyal politika uzmanlarının vardıkları sonuçlar bize başka önemli bir noktayı hatırlatmaktadır. O da esnek çalışma uygulamalarının cinsiyetsiz olmadığıdır. İş piyasasında “esnek çalışma” biçiminin giderek yaygınlaşmasının nedenleri arasında literatürde hem teknik gelişmeler ve farklı sektörlerin doğması gösterilmekle birlikte, özellikle hizmet sektöründeki esnek çalışma saatlerinin uygulamadaki yaygınlığın asıl nedenlerinden biri olarak kadınların istihdamındaki artışı gösterilmektedir. Çünkü yapılan araştırmalar, esnek çalışma uygulamaları çerçevesinde ek eğitim alarak yeni vasıf kazananların büyük çoğunlukla erkekler olduğunu, esnek çalışma süresinin ise daha çok kadınlar tarafından kullanıldığını göstermektedir.

İş hayatı sanki çocuklar, yaşlılar ve hastalar hiç yokmuşçasına örgütlenmekte, daha sonra da onların bakımı ile ilgilenmesi gerekenler sanki yalnızca kadınlar gibi kadınlarla yarım gün çalışıp geri kalan zamanlarında da bakım işlerini üstlenebileceklerini işaret etmektedir. Toplumdaki cinsiyetçi işbölümü sorgulanmadığı sürece kadınların doğal sorumlulukları gibi görülen ev işleri ve bakım işleri hep kadınların üzerine kalsın diye de, yarım gün uygulaması büyük çoğunlukla kadınlara “bir fırsat”mış gibi sunulmaktadır. Kadınlara yarım gün işyerinde çalış, yarım gün de evde çalış denilmektedir. Böylece kadınların daha düşük gelirli, yükselme şansı olmayan işlerde çalışmaları ve esas görevlerinin aile içi sorumlulukları olduğu düşüncesi toplumda zemin kazanmaktadır. Kadınların ücretlerinin genellikle “ek gelir” olarak sunulmasıyla, ücretler arasındaki fark da toplumsal olarak meşrulaştırılmaktadır.

Bu konuda alınabilecek en önemli önlem ILO’nun 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi’ne Türkiye’nin koyduğu çekincenin kaldırılmasıdır. Bu sözleşmenin kamu tarafından kabulüyle tasarıda çözümü için çare aranan meseleye sahici bir yaklaşım gösterilmiş olacaktır.

11. Özel İstihdam Büroları: Güvenceli çalışmanın tabutuna çakılan son çivi

Özel İstihdam büroları daha önce iki kez torba kanunla meclise getirilmiş ama demokratik kitle örgütlerinin ve siyasi partilerin engellemeleri sonucu geri çekilmiştir. Özel istihdam büroları

ilk olarak 2009 yılında 5920 sayılı torba kanun içinde getirilmiş ve meclisten geçirilmişti. Ancak 11. Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından; *“İşçilerin istismarına ve insan onuruna yakışmayan durumlar doğmasına, olumsuz uygulamalara ve çalışma barışın bozulmasına yol açabileceği”* gerekçesi ile veto edilmişti.

Kamuoyunda “kiralık işçi” olarak bilinen bu düzenleme ikinci kez “Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” içinde tekrar gündeme getirildi. Ancak o dönemde özelleştirmeye ve tam gün yasasına karşı tekel işçileri, itfaiyeciler, eczacılar ve doktorların birçok yerde kitlesel eylemleri nedeniyle hükümet gerilimi daha fazla arttırmamak için ani bir kararla özel istihdam bürolarını tasarıdan çıkarmak zorunda kalmıştı.

Şimdi bir kez daha özel istihdam büroları üzerinde konuştuğumuz torba yasa tasarısı içerisinde meclise getirilmektedir.

Tasarıda kadının doğum, analık ve süt izni gibi durumlarında özel istihdam bürolarında yeralan bir işçinin annenin yerine geçici olarak istihdam edilebileceği belirtilmektedir. Bu şekilde hem annenin işe gidememe baskısından ve stresinden kurtulacağı hem de iş ihtiyacı olanların bu ihtiyacının karşılanması sağlanacağı iddia edilmektedir. Bu durum, uzun vadede neo- liberal politikaları adım adım hayata geçirmenin bir yolu olarak esnek güvencesiz bir iş yaşamı kurulmaya çalışılmasıyla doğrudan ilintilidir.

Özel istihdam bürolarında, geçici sözleşme ile asgari ücret karşılığı işçiler çalıştırılacak; burada çalıştırılan işçiler, isteyen işverenlere geçici olarak kiralanabilecektir. Aslında Soma Katliamı sonrasında sıkça duyduğumuz “dayıbaşılık” sisteminin bir başka versiyonu olan bu sistemde, işçinin kiralandığı işverenle hiçbir hukuki, ya da iş sözleşmesi olmayacaktır. Bunun karşılığında özel istihdam büroları işçileri kiralandıkları işverenlerden para alabilecektir. Bu bürolarda çalışan işçilerin tazminat, kıdem hakları olmayacak, hiçbir işçi sendikasına üye olamayacaktır. Grev hakkı, iş bırakma hakkı olmayacaktır.

“Rekabetçi bir işgücü piyasası” oluşturmak amacıyla kurulan bu sistemde: İşçi komisyonculuğu yasal hale gelecek ve özel istihdam büroları işçi kiralama faaliyeti üzerinden para kazanan kurumlar haline dönüşecektir. İşsizler özel istihdam bürolarına başvuracak ve bu bürolarla iş sözleşmesi yapacaklar, böylece özel istihdam büroları ile işçi arasında işçi-işveren ilişkisi kurulacaktır. Özel istihdam büroları kendi bünyesindeki işçileri talep eden işverenlere ihtiyaç duyduğu sürelerle kiralayabilecektir.

Bu sistem ile bilinen anlamda iş ilişkisi sona ermektedir. İşçiler kiralandıkları işyerinin işçisi olmayacak, işçilerin işvereni onları kiraya veren özel istihdam bürosu olacaktır. Kiralık işçilik yoluyla iş bulma hizmeti bir kazanç konusu haline gelecek, “işçi simsarlığı” faaliyet alanı bularak yasal hale gelecektir. İşçiler özel istihdam büroları ile gerçek işveren arasında, ikisinin kâr hırsı arasına sıkışacak, emsal işçilerden daha ucuza çalıştırılmaları mümkün olacaktır.

Kiralık işçiliğin geçici olması nedeniyle, çalışılmayan süreler için işçiye ücret ödenmesi söz konusu olmayacak, işçilerin diğer sosyal hakları ise belirsiz hale gelecektir. Dahası on binlerce işçiyle sözleşme yapan özel istihdam bürolarının bu işçilerin haklarını ödemedeki ciddi sıkıntılar ortaya çıkacaktır.

Kıralık işçilik uygulaması, işçilerin tarihsel kazanımları olan sendika, toplu pazarlık ve grev haklarını kullanmalarını engelleyecek, çok farklı işkollarında çalıştırılacak işçilerin hangi işkoluna gireceği tartışma yaratacaktır.

Tüm işçi sendikalarının kuvvetle karşı çıktığı ve komisyon toplantısında da ifade edilen itirazlar göz önünde bulundurularak bu uygulamanın tasarıdan çıkarılması gerekmektedir.

Sonuç:

"Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Kuvvetindeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" yukarıda açıkladığım nedenlerle öngördüğü amaçlarla taban tabana zıt sonuçlar vermesi kaçınılmaz önlemler ileri sürdüğü için kendi kendini ortadan kaldıran bir yasadır. Ancak, Tasarının bu mantıksal çelişkisi, hükümetin topluma, aileye, kadına ve üretim ilişkilerine bakışının yansımasıdır. 12 yıldır dünya kapitalizminin katarına altından zincirlerle bağlanarak, özellikle inşaat sektörüne akıttığı kaynaklarla kenti ve kentsel rantı toplumsal-ekonomik hayatın merkezi kılan, piyasa gereklerine ibadet ölçüsünde bağlanan hükümet öte yandan kentsel hayat koşullarının kadına sunduğu gelişme olanaklarını da geleneksel değerleri ve zihniyeti erozyona uğratan bir tehdit olarak görmektedir. Başbakan'ın "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı"nın sunuş brifinginde sözünü ettiği "Her ne surette olursa olsun, aile hayatımızın korunması, gelecek nesillerin ve temel normlarımızın, değerlerimizin ahlaki referans ölçülerimizin korunması" hedefi bu korkunun en açık ifadesidir. Ne anayasada ne herhangi bir uluslararası yasa ile hükümete tanınmış olan bu "ahlak bekçiliği" misyonu vurgusu, Tasarırı kadınlar ve elbette bütün toplum için bir dehşet öyküsüne çevirmeye adaydır.

Tasarının, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı başta olmak üzere, birçok toplumsal soruna temel teşkil eden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermek yerine, bu eşitsizliği derinleştirmeye hizmet edeceği açıktır. Tasarı, Avrupa ülkelerinde uygulanan şekliyle, geleneksel cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya, hem kadın hem de erkeğin iş ve aile yaşamını uyumlu hale getirmeye, bakım yükümlülüğünü ailede kadın ve erkek, toplumda aile ve devlet arasında paylaştırmaya dönük sosyal politikalarla oldukça uzaktır. Zira bu tasarı bakım yükümlülüğünden erkeği ve devleti tümüyle muaf tutmakta ve tüm yükümlülüğü kadına yüklemektedir. Tasarı bu haliyle kadının mevcut ezilme durumunu ve emek sömürüsünü devam ettireceği gibi kadının işgücüne katılımını ve bu yönlü talebini azaltmaya, kadın işsizliğini artırmaya ve kaynakların verimsiz kullanımına neden olacaktır.

Devletin ve hükümetin baskıcı, şiddet içeren ve eşitsiz güç ilişkilerine dayalı aile yapısının korunmasını değil, ailenin demokratikleştirilmesini temel politika olarak benimsemesi gerekmektedir. Bunun için de büyük bütçeler ayrılarak erkekler tarafından hazırlanan ve cinsiyetçi kodları güçlendirecek torba yasalara değil, bizzat kadınların görüşü alınarak, kadınlar tarafından hazırlanan somut, etkin ve sonuç alıcı politikaların uygulanması gerekmektedir.

Tasarı bu haliyle son zamanlarda Avrupa Birliği mevzuatıyla uyum gerekçesiyle komisyona taşınan bütün öteki tasarılarla olduğu gibi, uyum sağlamaya çalışır görüldüğü bütün normları çelen bir sonuca ulaşmaktadır. Esasen korumayı vazife edinir görüldüğü kadını toplumun en altına iten ama zincirlerinden boşanmış bir piyasanın önündeki bütün katılıkları eritmeyi hedefleyen kurgusuyla toplumun özgürlük ve adalet yolunda ilerlemesi için yeni bir engel oluşturmaktadır.

Ertuğrul Kürkçü
Mersin

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

Esas No: 1/1013, 2/1219, 2/1527, 2/1780, 2/1785, 2/2339

11.02.2014

Karar No: 49

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

“Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/1013)”, 28/1/2015 tarihinde tali komisyon olarak Komisyonumuza, İçişleri Komisyonuna, Plan ve Bütçe Komisyonuna, Avrupa Birliği Uyum Komisyonuna, esas komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna havale edilmiştir. İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal’ın “İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi” (2/1219) 13/02/2013 tarihinde tali komisyon olarak Komisyonumuza, esas komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna; İstanbul Milletvekili Sebahat Tuncel’in “İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” (2/1527) 14/5/2013 tarihinde tali komisyon olarak Komisyonumuz ile Plan ve Bütçe Komisyonuna, esas komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna; İstanbul Milletvekili Sedef Küçük’ün “4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” (2/1780) 10/10/2013 tarihinde tali Komisyon olarak Komisyonumuza, esas komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna; Ankara Milletvekili İzzet Çetin’in “4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi” (2/1785) 23/10/2013 tarihinde tali komisyon olarak Komisyonumuza, esas komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna ve Ankara Milletvekili Zuhal Topcu’nun “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” (2/2339) 13/08/2014 tarihinde tali komisyon olarak Komisyonumuz ile Plan ve Bütçe Komisyonuna, esas komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna havale edilmiştir.

Komisyonumuz, 04/02/2015 tarihli 32’nci toplantısında Aksaray Milletvekili İlknur İNCEÖZ Başkanlığında toplanmıştır. Tasarı ve teklifler; 2/1527 esas numaralı Teklifin sahibi İstanbul Milletvekili Sebahat TUNCEL, Hükümeti temsilen Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müsteşarı Nesrin ÇELİK, Kadının Statüsü Genel Müdürü Gülser USTAOĞLU, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü Ali Kemal SAYIN, Devlet Personel Başkanlığı Hukuki ve Mali Statüler Daire Başkanı Bekir DEMİREL, Türkiye İş Kurumu Birinci Hukuk Müşaviri Mehmet KURT ve sivil toplum kuruluşlarından Türkiye Ekonomi Politikaları Vakfı (TEPAV), Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), HAK-İŞ, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu ve Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezinden temsilcilerin katılımlarıyla görüşülmüştür.

Tasarı ve teklifler, birbirleriyle ilgili olduklarından Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü’nün 35’inci maddesi uyarınca, Tasarı esas alınmak suretiyle birleştirilerek görüşülmesi ve görüşmelerde 1/1013 esas numaralı Tasarının esas alınması Komisyon Başkanlığınca oylamaya sunulmuş ve kabul edilmiştir.

Esas alınan 1/1013 esas numaralı Tasarı ve gerekçesinde, Türkiye’nin nüfus yapısı itibarıyla yaşanan bir ülke olduğu, doğurganlık hızının düştüğü ve ülkemizin stratejik avantajlarından biri olan genç nüfusun azalmasının kalkınma sürecine zarar vereceği ifade edilmiştir. Bu sebeple, genç nüfus artışını destekleyecek düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Nüfus artışının desteklenmesi amacıyla yönelik olarak, kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş imkânlarının yaygınlaştırılmasının önemine dikkat çekilmiştir. Ayrıca kreş imkânlarının artırılmasına yönelik düzenlemelerin kadın istihdamını artıracığı vurgulanmıştır.

Tasarının gerekçesinde, nüfus artışını destekleyici düzenlemelerin yanı sıra kadın istihdamının artırılması gerektiğine değinilmiş, Avrupa Birliği ülkelerindeki yüksek kadın istihdamı oranına atıf yapılmış, bu ülkelerde uygulanan esnek çalışma modellerinin ve ebeveyn izinlerinin kadın

istihdamındaki yükseklikte temel rol oynadığı belirtilmiştir. Atıf yapılan esnek çalışma modelleri ile ebeveyn izinlerinin aynı zamanda sağlıklı bir toplum için önemli olduğu, bu uygulamalar sayesinde ebeveynlerin çocuk gelişimindeki en önemli dönem olan okul öncesi dönemde çocuklarıyla daha fazla beraber olmalarına olanak tanıdığı vurgulanmıştır.

Tasarının gerekçesinde, ebeveynlere ve kadın işçilere tanınacak yeni hakların kadın istihdamını olumsuz etkilemesinin önüne geçmek ve oluşabilecek iş gücü arzı açığını karşılayabilmek için geçici iş ilişkisi kurulabilmesine imkân tanınması gerektiği belirtilmiştir. Geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla sağlanmasının yerinde olacağı ifade edilmiş ve bu yönde yapılacak düzenlemelerde güvenceli esnekliğin gözetilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Tasarı gerekçesinde sayılan nüfus artışının desteklenmesi, kadın istihdamının gözetilmesi ve artırılması ile güvenceli esnekliğin gözetilmesi amaçları doğrultusunda Tasarıda;

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın açılış izni ile faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevlerinin, faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında uygulandığı gibi beş vergilendirme dönemi itibarıyla elde edilen kazançların gelir vergisinden istisna tutulması,

- memurların doğum sonrası aylıksız izinde geçirdikleri sürelerin kademe ve derece ilerlemelerinde sayılması,

- kadın memurlara doğum yapmaları halinde analık izni sonrasında birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkanı tanınması,

- çoğul doğumlarda söz konusu süreler birer ay ilave edilmesi, bebeğin engelli doğması halinde ise on iki ay süreyle çalışan kadın memura yarı zamanlı çalışma imkanı getirilmesi ve bu sürelerde mali ve sosyal haklarda herhangi bir kesinti yapılmaması,

- kadın memurların analık izni bitiminde başlayan 24 ay aylıksız izni istekleri halinde iki, dört ve altı aylık yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminde kullanabileceği,

- memur ebeveynlerin çocuk mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar normal çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkanı getirilmesi, bu imkandan yararlanan memurlara mali haklar ve sosyal yardımlara ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılacağı, derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi, belli görevlere atanma veya terfi süreleri açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet sürelerinin yarım olarak dikkate alınacağı,

- kanunun yürürlüğe girdiği tarihte doğum sebebiyle aylıksız izin kullanmakta olan memurların kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kalan izin süreleri bakımından getirilen intibakla ilgili düzenlemeden yararlanabileceği,

- kadın işçiler ve memurlar için getirilen ücretli ve ücretsiz yarı zamanlı çalışma hakkının kanun yürürlüğe girdiği tarihten sonra gerçekleşen doğum, erken doğum ve evlat edinme durumlarında uygulanacağı,

- kadın işçiye ücretsiz izin süresi kadar doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödeneceği, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar süreyle çalışan kadın işçilerin ücretlerinin ve primlerinin çalıştıkları süreye tekabül eden kısmının işveren, çalışmadıkları süreye tekabül eden kısmının İşsizlik Sigorta Fonundan karşılanacağı,

- özel istihdam bürolarının faaliyetleri arasına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi eklenmesi,

- analık izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlere İş Kanununda düzenlenmiş olan kısmi süreli çalışma hakkı verilmesi ve bu durumun iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturmayacağı,

- nüfusu yüz binin üzerinde olan belediyelere kreş ve gündüz bakımevleri açma yükümlülüğü getirilmesi,

- Türk vatandaşı olan her anne veya babaya birinci çocuk için 300, ikinci çocuk için 400, üçüncü ve daha sonraki çocuklar için 600 TL doğum yardımı yapılması,

düzenlenmektedir.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmelerde, hükümeti temsilen söz alan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müsteşarı Nesrin ÇELİK tarafından,

- ebeveyn izni, esnek çalışma, kreş imkânları ve diğer iş-yaşam dengesini gözetten düzenlemelerin; çalışan anne-babaların mesleki, özel ve aile yaşamlarını uyumlu hâle getirebilmelerini ve çocuk bakımının ebeveynler ve kurumlar tarafından verilmesini sağlayan önemli bir sosyal politika aracı olduğunu,

- tasarının aileyi ve dinamik nüfus yapısını koruyan, kadının toplumsal hayata katılımını destekleyen bir anlayışla hazırlandığını; kamu ve özel sektör çalışanları ayrımı yapmaksızın çocuk bakım sorumluluğunun ailevi bir sorumluluk olarak paylaşımını sağlayan, esnek çalışma imkânı tanındığını ve aynı zamanda kurumsal bakımı destekleyen kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılmasının amaçlandığını,

- tasarıyla özel istihdam bürolarının tanınımının yapıldığını; askerlik, mevsimlik tarım işçiliği gibi durumlarda, doğum ve süt izni dönemlerinde, ücretli-ücretsiz yarı zamanlı çalışma dönemlerinde işverenin iş gücü arzını karşılamak üzere özel istihdam bürolarının özel sektöre geçici iş ilişkisi kurulmasına imkân tanındığını,

- iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında işçiler tarafından kullanılacak izin dönemlerinde işverenin geçici istihdam arzı karşılanırken, diğer taraftan, kayıtlı istihdamın da destekleneceği,

ifade edilmiştir.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmelerde hükümeti temsilen söz alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü Ali Kemal SAYIN, özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisi konularında açıklamalarda bulunmuştur:

- İş Kanununda, kadınlar ağır ve tehlikeli işler, yer altı işleri ve analıkla ilgili konularda korunmaktadır.

- Tasarı ile getirilen yarı zamanlı çalışma, kısmi çalışma gibi uygulamalarla iş piyasasında iş gücü arzı açığı ortaya çıkabilecektir. Getirilen esnek çalışma modeliyle iş gücü arzı açığının kapatılması ve kısmi olarak çalışan kadınların iş gücü piyasasından kopmamalarının sağlanması amaçlanmaktadır.

- Geçici iş ilişkisi üçlü bir ilişkiye dayanmaktadır. İşçi, özel istihdam bürosuyla anlaşma yapmakta, işçinin özlüğe ilişkin ödemeleri büro tarafından yapılmaktadır. Büro işveren ile anlaşmakta, anlaşma süresince işçi anlaşma yapılan yerde çalışmakta, süre bitiminde işçi tekrar büroya dönmektedir.

- işçinin istihdam edilmediği dönemdeki sosyal güvenlik ödemeleri, işçi ile büro arasındaki sözleşmenin niteliğine bağlıdır.

2/1527 esas numaralı Teklifin sahibi İstanbul Milletvekili Sebahat TUNCEL,

- özel istihdam büroları ve geçici iş ilişkisi kurulmasına olanak verilmesiyle güvencesizliğin ve emek sömürsünün artacağını, bunların kadınları daha olumsuz etkileyeceğine,

- Tasarıda öngörülen izin düzenlemelerinin bekar anne ve babaları kapsamadığını, düzenlemelerin geleneksel aile yapısını korumaya yönelik olduğu,

- ücretsiz izin veya ücretsiz izin dışında esnek çalışma, yarım gün çalışma gibi uygulamaların kadınların çocuklarına bakmak için maaşlarından feragat etmesine neden olacağını,

- Kadın işçinin doğum sonrası yarım çalışma ücretinden yararlanabilmesi için son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi yatırması şartının kadınlar için olumsuz olduğunu,

belirtmiştir.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmelerde Komisyon üyeleri tarafından;

- Türkiye'deki genç nüfusun nüfus içindeki oranının dörtte bire karşılık geldiği, verilere göre nüfusun yaşlanması konusunda kısa ve orta vadede bir sorun olmadığı, ancak mevcut genç nüfusta okullaşma oranının düşük olduğu ve işsizliğin yüksek seyrettiği,

- Tasarıda, çocuk bakımının ve aile işlerinin kadının işi olarak görüldüğü, esnek çalışma modellerinin kadının arta kalan vakitlerde çalışabilmesi için getirildiği,

- kadınların yüzde 52'sinin iş gücüne dahil olmadığı, bunların önemli bir kısmının kayıt dışı olarak vasıfsız ve düşük ücretlerde çalıştığı; bunun nedeninin kadınların eğitim imkanlarından ve fırsat eşitliğinden yeterince faydalanamaması olduğu, bu sebeple özel istihdam bürolarının sorunu çözmeyeceği,

- yarım çalışma ücretinin uzun vadede İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasında uzun vadede sorunlar çıkabileceği,

- Belediyelerin kreş açmalarının nasıl denetleneceği, bunların nereden finanse edileceği,

- esnek çalışma modeli uygulanan ülkelerde kamunun yüzde 100'e yakın bir kreş desteği verdiği, Tasarının bu yönde olmadığı,

- Türkiye'de kadın istihdamının Avrupa ülkelerinden geride olduğu, ancak kadını iş hayatına katarak Anadolu'daki aile geleneğinin ve yapısının göz önüne alınması gerektiği,

- kadının çocuklarına bakarken çalışabilmelerine de olanak sağlayan düzenlemelere gerek olduğu ve Tasarının bu yönde bir girişim olduğu,

- özel istihdam bürolarının kadın istihdamına katkı sağlaması için öncelikle ülkemizdeki iş olanaklarının artırılması gerektiği,

- özel istihdam büroları yerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu fonksiyonu üstlenmesi gerektiği, aksi takdirde emek sömürsüne yol açılacağı,

hususları dile getirilmiştir.

Milletvekillerinin ardından toplantıya katılan sivil toplum kuruluşları temsilcilerine söz verilmiştir. Sivil toplum kuruluşları temsilcileri tarafından;

- Tasarının toplumsal cinsiyet eşitliği ile örtüşmediği,

- esnek çalışma hallerinde çalışanların ulaşım ve yemek gibi ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağını düzenlenmediği

- kadınların en çok tekstil sektöründe istihdam edildiğini, Tasarının bu sektörde kadın istihdamını azaltacağını, işsiz kalan kadınların kayıt dışı çalışacağı,

- esnek çalışma modeline Türkiye'nin henüz hazır olmadığını,

- özel kreş ve bakımevlerine sağlanacak vergi istisnasının bu hizmetlerden faydalanan orta-üst kesim için yarar sağlayacağını, bu durumda düşük gelirli hanelerin bu düzenlemeden fayda sağlayamayacağı,

- belediyelere getirilen kreş açma zorunluluğuna ilişkin düzenlemenin denetime tabii tutulması gerektiği ve kreşlerin açılmaması halinde yaptırıma ihtiyaç duyulduğu,

- geçici iş ilişkisi kurma durumunun sadece doğum izni, askerlik gibi hallerde mümkün olması gerektiği, bu uygulamanın yaygınlık kazanmaması gerektiği, aksi halde güvencesiz çalışmanın yaygınlaşacağı,

- bütüncül politikalar çerçevesinde kurumsal bakım hizmetlerinin sağlanmasının kadın istihdamının artmasını sağlayacağı,

- belediyelerin kreş açması yerine kadın kooperatiflerine ve kadın girişimcilere kreş açma konusunda belediyelerin yardımcı olmasının daha fazla katma değer yaratacağı,

- doğurganlık hızının artırılmasının bağımlı nüfusu artıracığı, uzun vadede sağlık, eğitim gibi masraflarla ekonomi üzerindeki yükü artıracığı,

- Tasarı ile kadınların çocuk bakımı ve çalışma hayatı arasında tercih yapma durumunda kalmayacağı, Tasarının analık hakkı ile çalışma hakkının uzlaştırıldığı,

- kısmi zamanlı çalışmanın kadının doğum sonrası iş piyasasını terk etmesinin önüne geçeceği, geçici istihdam bürolarına ilişkin Avrupa Birliği Direktifinin Tasarıya aynen yansıtıldığı,

- ancak geçici iş ilişkisi kurma halinde sendikal örgütlenmenin zor olduğu, Tasarının on yedinci maddesinin bu yönden gözden geçirilerek düzenlenmesi gerektiği,

belirtilmiştir.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmeler ardından Tasarının maddelerine geçilmesi oya sunulmuş ve kabul edilmiştir.

Tasarının 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 23, 25 ve 26. maddelerinin Komisyonun ihtisas alanında olduğu ve sadece söz konusu maddelerin görüşülmesi oya sunularak kabul edilmiştir.

Tasarının 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 23, 25 ve 26. maddeleri oylanarak aynen kabul edilmiştir.

Raporumuz, Tasarıya yönelik genel uygunluk görüşüyle birlikte; milletvekillerince dile getirilen görüşlerin esas komisyon olan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda dikkate alınması amacıyla, Yüksek Başkanlığa saygıyla arz olunur.

Başkan <i>İlknur İnceöz</i> Aksaray	Başkanvekili <i>Binnaz Toprak</i> İstanbul (Muhalefet şerhi ektedir)	Sözcü <i>Tülay Kaynarca</i> İstanbul
Kâtip <i>Mesut Dedeoğlu</i> Kahramanmaraş (Muhalefet şerhi ektedir)	Üye <i>Fatoş Gürkan</i> Adana	Üye <i>Mehmet Kerim Yıldız</i> Ağrı
Üye <i>Gökçen Özdoğan Enç</i> Antalya	Üye <i>Semiha Öyüş</i> Aydın	Üye <i>Ayşe Nedret Akova</i> Balıkesir (Muhalefet şerhi ektedir)
Üye <i>Ahmet Duran Bulut</i> Balıkesir (Muhalefet şerhi ektedir)	Üye Canan Candemir Çelik Bursa (İmzada bulunamadı)	Üye <i>Nurcan Dalbudak</i> Denizli
Üye <i>Türkan Dağoğlu</i> İstanbul	Üye <i>Hülya Güven</i> İzmir (Muhalefet şerhim vardır)	Üye <i>Fuat Karakuş</i> Kilis
Üye <i>Murat Göktürk</i> Nevşehir	Üye <i>Zeynep Armağan Uslu</i> Şanlıurfa	Üye <i>Candan Yüceer</i> Tekirdağ (Muhalefet şerhim vardır)
	Üye <i>Safiye Seymenoğlu</i> Trabzon	

MUHALEFET ŞERHİ

Bu tasarı kadını, özgür bir birey ve hakları olan bir vatandaş olarak görmek yerine aile ve nüfus politikaları bağlamında ele almaktadır. Kadının bağımsız bir özne olduğunun kabul edilmemesi kadın mücadelesinin yıllardır yıkmaya çalıştığı ataerkil anlayışın bir tezahürüdür. Komisyon görüşmeleri sırasında toplantıya davet edilen sınırlı sayıdaki sivil toplum örgütlerinin temsilcileri tasarinin yapım aşamasına çağırılmadıklarını, dolayısıyla oluşumuna katkı sunamadıklarını belirtmişlerdir. Kadın konusunda yıllardır sahada çalışan ve bu konuda ciddi birikime sahip STK'ların sayılarının ve katkılarının sınırlı tutulmuş olması kadın bakış açısını içselleştirmiş bir dil ve anlayışın tasarıya yansımaları engellemiştir. Öte yandan, üyelerinin büyük çoğunluğu kadınlardan oluşan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kadınlarla ilgili bir kararda, her seferinde olduğu gibi bu sefer de tali komisyon olarak görev yapması yasa tasarısının alelacele ele alınmasına, yarım günlük bir mesai ile üstünkörü tartışılmasına, hiçbir değişiklik yapılmadan maddelerin saniyeler içinde olduğu gibi kabul edilmesine yol açmış, bir kez daha kadınlar kendilerini yakından ilgilendiren bir kararda 'tali' olarak görülüp yasa yapım sürecine katılımları fevkalade sınırlı tutulmuştur.

Tasarı, bir yandan nüfus politikaları çerçevesinde kadın doğurganlığını teşvik ederken, öte yandan kadın istihdamını arttırmayı amaçlar gözükmekte ise de, tasarıda ele alındığı şekliyle bu iki amaç birbiriyle çelişmektedir. Kadınların bebek ve çocuk bakımı sorunları işgücüne katılımları önünde ciddi bir engeldir. Bu engelleri kaldırmak ve çalışan kadınların bakım sorunlarına çare aramak her sosyal devletin görevidir. Ancak, bu şekliyle tasarı 'annelik hakları' üzerinden kadınları istihdam dışına itme tehlikesini içermektedir. Yeni doğum yapmış kadınlara uzun süreler esnek çalışma olanağı sağlanmakta, kadınların işten ayrılma yerine yarı-zamanlı çalışmaya devam etmeleri hedeflenmektedir. İlk bakışta olumlu gözüken bu hedef uygulamada, çoğunluğu düşük ücretli işlerde çalışan kadınların daha da düşük gelir düzeyine mahkûm edilmelerine ve işe alımlarda verimliliği düşünecek olan işverenlerin erkek adayları tercih etmelerine yol açacaktır. Yarı-zamanlı çalışmayı seçmiş olan kadınların çalışma sürelerinin diğer yarısında, geçici işçi çalıştırma yetkisi verilen özel istihdam büroları kanalıyla başka birinin yarı-zamanlı istihdamı hedeflenmekte ise de bu durum, işyerinde eğittiği bir işçi yerine habire değişen yeni işçilerle uğraşmak istemeyen işverenlerin yine erkek işçi tercih etmelerinin gerekçesini oluşturacaktır. Kaldı ki, doğum yapmış bir kadın yerine bir süre için işe

giren geçici işçiye o süre sonunda ne olacağı, özel istihdam bürolarının tüm Türkiye’deki işyerlerinin geçici işçi taleplerini nasıl karşılayacakları tasarıda ele alınmamış muğlak konulardır.

Özetle bu tasarı, kadın istihdamını arttırmaktan ziyade ülke nüfusunu arttırmayı hedeflemekte, bunu yaparken kadını aile ve ulusun doğurgan ‘nesnesi’ olarak konumlandırmaktadır.

Bu kanun tasarısı yeniden ele alınıp kadın STK’larının ve KEFEK üyelerinin birlikte hazırlayacakları yeni bir tasarıya dönüşmediği takdirde bu şekliyle kadınlar açısından sakıncalar içerdiğini düşünüyorum, mevcut tasarıya karşı olduğumu beyan ediyorum.

Binnaz Toprak
İstanbul

MUHALEFET ŞERHİ

Hükümet tarafından hazırlanarak TBMM'ye sevk edilen "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" kadınların istihdam sorununu çözmekten uzak, aksine kadını çalışma yaşamından uzaklaştıracak hükümler içermektedir. Tasarıda Türkiye'nin nüfus yapısı itibarıyla yaşanan bir ülke olarak anılmaya başlandığı ve bu durumun genç nüfusun azalmasına, kalkınma sürecinin sekteye uğramasına yol açabileceği endişesi yarattığı ifade ediliyor. Bu bağlamda ülkemizin genç nüfus artışını destekleyecek yeni politika ve düzenlemelere ihtiyacı vardır deniyor ve doğurganlık teşvik ediliyor. Bu söylem yeni değil, dönemin Başbakanı tarafından 2008 de ortaya atılan "en az 3 çocuk" söylemi önceki Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Şahin tarafından da dile getirildi; Tasarıda olduğu gibi bir yandan 3-4 çocuğu teşvik ederken bir yandan da Kadın istihdamını artıracamız diyordu. Doğurganlığı artırmak için hazırlanan bir yasa tasarısından kadınların toplumsal durumunu iyileştirecek bir sonucun çıkmasını beklemek yanlış olur. Politika yapımında amaç ne ise, ona uygun kullanılacak araçlarla, istenilen çıktı elde edilir. Yasa Tasarısının başlangıcında gerekçe olarak nüfusu artırmak amaçlanırsa, kadının toplumsal konumunun güçlenmesi, kadın işsizliğinin azalması sonucu elde edilmez. 2013 TNSA verilerine göre nüfusun %26'sının 15 yaşın altında olduğu Türkiye genç bir nüfusa sahip. 65 yaş ve üzeri nüfus ise Türkiye'deki toplam nüfusun % 8'ini oluşturuyor. 2008 de TDH 2,16, 2013 TDH 2,26. Bu değerler doğurganlığın son 5 yılda azalmadığını aksine durağanlaştığını, azalma eğiliminin durduğunu gösteriyor. Doğurganlık hızı kentleşme, ekonomik büyüme ve kalkınma ile birebir ilişkilidir. Kişi başı gelir, kentleşme ve eğitim seviyesinin artmasıyla düşüş gösteren doğurganlık oranını artırmaya yönelik tedbirlerin şu aşamada doğal seyri ne kadar tersine çevirebileceği şüphelidir. Çok nüfuslu Türkiye'nin güç ve avantaj olduğunu söylenebilir ancak güç için nitelikli, eşit bireyler yetiştirmek gerekiyor. Çok doğum yapın deyip bunu tek seferlik 1. çocukta 300 TL, 2. çocukta 400 TL, 3. çocukta 600 TL parasal teşvike bağlamak, sadece en yoksul kesimlerin çocuk sayısında patlamaya yol açar; bunun sonucu eğitimden, nitelikten yoksun ve yoksul bir gençlik ordusudur. Asıl sorun çalışma çağındaki nüfusun eğitilmiş hale getirilmesi, istihdam yaratılmasıdır. Bu tasarı mevcut nüfusun iyi hale getirilmesi için bir şey söylemiyor. Esnek çalışma saatleri, geçici iş ilişkisi gibi kadına sözde yasa ile tanınacak haklar, uygulamada hiçbir karşılığı olmayan boş haklardır. Tıpkı kadına karşı şiddeti

engellemek için çıkartılan yasanın, toplumsal zihniyet değişimi olmadığı için kadına karşı şiddeti azaltmadığı gibi; bu yasada kadını çalışma hayatından uzaklaştıracak, işverenin kadın yerine erkeği tercih etmesine sebep olacak bir yasa tasarısıdır. Çünkü hiçbir işveren aynı ücrete tam zamanlı bir kişi yerine yarı zamanlı bir kişiyi tercih etmeyeceğinden; çalışma hayatında kadın negatif ayrımcılığa uğrayacaktır. Üstelik çocuk sahibi olmak istemeyen bir kadın bile bu Yasa Tasarısı yüzünden çalışma hayatına girmekte zorlanacaktır.

Gerekçede yazıldığı gibi, kalkınma sürecinin sekteye uğramaması için kamu kaynaklarıyla nüfus artış hızını artırmayı amaçlamak yerine, kamu kaynaklarının çalışan nüfusun üretkenliğini artıracak yatırımlara yönlendirilmesinin daha etkili olacağı yapılan çalışmalarda da ortaya konmuştur.

Çocuk sayısına göre verilen doğum yardımları nüfusu genç olmayan, nüfus artış hızı çok düşük olan ülkelerde nüfusu artırmak amacına uygun olarak kullanılabilir. Ancak Türkiye'nin kısa ve orta vadede böyle bir sorunla karşı karşıya olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Diğer yandan yalnızca teşvike dayanan nüfus artırma politikalarıyla nicelik olarak nüfus artışı elde ediliyor olsa da bu artışın nitelik anlamında karşılığı olmayabilir. Bu açıdan yeterli sağlık, eğitim ve istihdam politikalarıyla desteklenmeyen nüfus artırma politikalarının olumsuz sonuçlar doğuracağı ortadadır. Hemen her yıl değiştirilen, istikrarsız ve niteliksiz bir eğitim sisteminin halihazırda var olan nüfus artış hızına bile çözüm bulmaktan uzak olduğu göz önünde tutulursa sorunun boyutu daha iyi anlaşılabilir.

İnsana yatırım yapmadan ve toplumsal gelişmeyi hedef almadan kadınların yalnızca çocuk doğurmaya teşvik edilmesi kadınlar açısından da olumsuz sonuçları olabilecek bir yöntemdir. Nitekim bu tasarıda, cüzi bir mali desteğin yanı sıra çalışma saatlerine ilişkin yapılan düzenlemeler ile kadınların çocuk yapmaya teşvik edilmesi kadınların işgücü piyasasına girmesini engelleyecek sonuçlara neden olabilecektir. Esnek çalışma saatleri, geçici iş ilişkisi gibi kadına sözde yasa ile tanındığı ifade olunan düzenlemeler, uygulamada hiçbir karşılığı olmayan, olumsuzlukları daha da artıracak düzenlemelerdir. İşverenlerin aynı ücrete yarı zamanlı bir kişi yerine tam zamanlı bir kişiyi tercih edeceğini var saymak mantıklı olacağından; söz konusu uygulamanın hayata geçirilmesi ile çalışma hayatında kadınların negatif ayrımcılığa uğrayabilecekleri göz ardı edilmiştir.

Oysa kadınların toplumsal konumunun güçlendirilmesi ve erkeklerle beraber toplumsal nimetlerden tam olarak yararlanabilmesi için gerekçede yazıldığı gibi, yalnızca kalkınma sürecinin sekteye uğramaması için nüfus artış hızını artırmaya amaçlamak yerine, daha doğru bir yaklaşımla kadın istihdamını artırmak amaçlanmalıdır.

Kadınların işgücüne katılım oranlarını artırabilmek için her eğitim düzeyinde kadınları çalışmaya teşvik edecek kurumsal politikaların tasarlanması ve uygulanması, çalışan kadına yönelik kültürel önyargıları geriletecek bir zihniyet ikliminin yaratılması gerekmektedir. Ancak bu Kanun Tasarısı kadına yönelik zihniyeti değiştireceğine, kadının eve kapanıp, çocuk doğurmaya teşvik etmeyi amaçlamıştır.

Kadının aile içindeki güçsüz konumunun değiştirilmesi, makro-ekonomik politikalarda kadın erkek arasındaki eşitsizliğin giderilmesi için kadın yoksulluğunun azaltılması ve kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi gerekir. Bu amaçla kadın istihdamının artırılması için daha etkili araçlar geliştirilmesi gereken, kadının doğurganlığının artırılması amacına yönelik politikalar geliştirilmesi, kalkınmada kadın faktörünün öneminin halen göremezden gelindiğini göstermektedir. Ülkeler arasında yapılan araştırmalar uzun dönem potansiyel büyüme ile kadınların istihdama katılım oranı arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Kadın işgücünün ülkemizin kalkınmasındaki rolünü artık ret etmememiz gerekmektedir.

2014 yılı Ekim ayı itibarıyla “İşgücüne dahil olmayanların yıllara göre işgücüne dahil olmama nedenleri” arasında en büyük değişken olarak ev kadınlığı gösterilmiştir. 11.513.000 kişi ev hanımı olmaları nedeniyle işgücüne dahil olamamaktadır. Şimdi zaten ev kadını olmaları nedeniyle işgücüne dahil olamayan 15 yaş üstü işgücü, doğurganlığı artırmayı amaçlayan yasa tasarısı ile nasıl işgücüne katılacaktır? Burada çok ciddi bir çelişki bulunmaktadır.

Kadınların istihdama katılmasının ekonomimiz üzerinde birçok pozitif etkisi olacaktır. Kadınların çalıştığı ailelerde tasarruf oranları daha yüksektir. Çalışan kadınlarda doğurganlık oranı ve çocuk ölüm oranı düşmekte, dolayısıyla aileler sağlık ve eğitime daha büyük pay ayırabilmektedir. Çalışan kadınlar elde ettikleri gelirleri erkeklerden farklı olarak kendileri için değil, ağırlıklı ailesi için harcamaktadır. Erkekler kazançlarından eğlence, alkol, sigara gibi harcamalara daha fazla pay ayırırken, kadınlar kazançlarını daha çok çocukların

eğitimine ve sağlığına harcamaktadır. Dolayısıyla çalışan kadın sayısının artması genç kuşakların dahi iyi eğitilmesine ve daha sağlıklı yetişmelerine olumlu etki yapacaktır.

Türkiye’de kadın işgücünün durumu sağlıklı veriler ile tespit edilmedikten sonra, gerçekçi çözümlere ulaşmak mümkün değildir. Halen Türkiye’de kadının işsizlik oranını olduğundan küçük göstermek için, kadın işgücünün istihdama katılım oranları düşük gösterilmektedir. Yasa Tasarısının gerekçesinde EUROSTAT 2013 yılı verilerine göre AB-28 ülkelerindeki 15-64 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %58,8 olduğu belirtilmiştir. Bu oran kadını doğum yapmaya teşvik ile elde edilmemiştir. Ülkemizde kadın istihdam oranı 2013 yılı için %27’dir. Kadını doğum yapmaya teşvik ile kadın istihdamını artırmak bir yana dursun, kadının eve daha bağımlı, ev işi ve annelik görevinin dışında bir pozisyonda görmek mümkün olmayacaktır. Bu zaten üst düzey AKP’li yöneticilerin sözleriyle de uyusmaktadır. Sağlık Bakanı Müezzinoğlu’nun “Anneler, annelik kariyerinin dışında bir başka kariyeri merkeze almamaları gerekir”; Orman ve Su İşleri Bakanı Eroğlu’nun iş isteyen kadınlara: “Evdeki işler yetmiyor mu?”; Cumhurbaşkanı Erdoğan’ın “Kadının öncelikli olarak rolü annedir” sözlerini hatırlayınca bu Kanun tasarısı ile kadın istihdamını artırmanın amaçlanmadığını, tek amacın nüfus artışı için kadını doğum yapmaya teşvik olduğunu çok iyi anlaşılmaktadır.

Ülkemizde 2013 yılı için erkeklerin işgücüne katılma oranı %71,5 iken, kadınların işgücüne katılma oranı, %30’8’dir. OECD ülkelerinde kadının işgücüne katılma oranı ortalaması %61’dir. OECD ülke ortalaması olan kadının işgücü katılım oranı %61 seviyesine göre Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı hesaplanırsa Türkiye’de kadın işsizliğin gerçek boyutu ortaya çıkacak ve ona göre de daha yaptırım gücü yüksek önlemlere gereksinim olduğu anlaşılacaktır. Örneğin 2013 yılı için Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı %61 olarak alınıp, hesaplamalar yapılsa, Türkiye’de kadın işsizliğin %55 olduğu gibi çok acı bir tablo ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda kadının işgücüne katılım oranını daha gerçekçi olarak hesaplanması, sorunun boyutunun önemini daha iyi göstermektedir. Artık kadına annelik rolü haricinde de roller verilmesi gerekmektedir. Kadını doğum yapmaya teşvik ile kadın istihdamını artırma arasında hiçbir korelasyon bulunmamaktadır. Kadına annelik rolü haricinde bir yaşam alanı tanınmaması, söylemlerin hep bu düzeysizlikte kalması, toplumsal zihniyeti de olumsuz etkilemekte, kadına yönelik şiddetle mücadele de gittikçe zorlaşmaktadır. Kadını eve kapatıp, en az beş çocuk doğurtma görevi veren zihniyet değişmedikçe kadına yönelik şiddet devam edecek, kadının ekonomik anlamda güçlenmesi de mümkün olmayacaktır.

Ülkemizde 2013 yılında 17.883.000 erkek istihdam edilirken, 7.641.000 kadın istihdam edilmiştir. Ülkemizde çalışabilecek yaşta kadın sayısı 28.197.000 kişi olarak tespit edilirken, kadın iş gücü 8.674.000, kadın işsiz 1.033.000 olarak gösterilmiştir. Çalışma çağındaki kadın nüfusa göre, kadın işgücü sayısı az gösterildiğinden kadın işsizliği tam olarak istatistiklere yansımamaktadır. 2013 yılında kadınların işsizlik oranı %11,9 iken, erkeklerin işsizlik oranı %8,7’dir. Kadınların işgücü için sağlıklı veriler olmayışı kadının ekonomik anlamda ne kadar güçsüz olduğunu gizlemektedir.

Kadınlar çoğunlukla nitelik gerektirmeyen işlerde ve tarım sektöründe çalışmaktadırlar. Kadının tarım dışı işsizlik oranlarının yüksekliği de kadının tarım sektörü çalışanı olarak işsiz olma durumunu saklamaktadır.

Cumhuriyet’in 100. yılı olan 2023’de kalkınma hedeflerine ulaşabilmemiz için kadınların işgücüne katılımlarının artırılması gerekmektedir. Kadınların istihdama katılım oranlarını artırabilmek için:

- Kadınların eğitim seviyelerinin artırılması, her eğitim düzeyinde kadınları çalışmaya teşvik edecek kurumsal politikaların tasarlanması ve uygulanması, çalışan kadına yönelik kültürel önyargılarla mücadele edilmesi gerekmektedir.
- Kadınların istidama katılımını artırıcı pozitif ayrımcılığa dayalı politikalar uygulanmalıdır.
- Kayıtdışı olarak çalışan kadınlar sigorta kapsamına alınmalıdır.
- Kadınlara eşit nitelikte işe eşit ücret ve insanca yaşanmasına olanak veren yeterli bir ücret verilmelidir.
- Kadınların esnek-güvencesiz ve taşeron çalıştırılmasına son verilmelidir.
- Kamuda ve ücretli çalışan kadınların işyerlerinde yönetici olabilmeleri ve eşit haklara sahip olmaları için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kamuda engelli kadınların istihdamını artırıcı politikalar hayata geçirilmelidir.
- Ev işçisi ve ev eksenli çalışanların sigorta, sosyal güvence ve sendikalı olma hakkı sağlanmalıdır.
- Ebeveynlerin çocuklarını güvenle bırakabileceği ücretsiz, sağlıklı kreş ve bakım evlerinin açılması, ebeveyn izni düzenlemesinin bir an önce hayata geçirilmesi ve bu hakkın

kullanılmasında her iki ebeveyninde eşit düzede sorumlu ve devredilmez bir hak olarak düzenlenmesi sağlanmalıdır.

- Kadınların uzun zamandır beklediği doğum izinlerinin süresinin artırılması, seçim kaygısına göre değil, hemen gerçek hayata geçirilmelidir.

İşsizliğin atmasının sebebi olarak bir dönem Sayın Maliye Bakanı Mehmet Şimşek kadınların işgücü piyasasına girmesini göstermişti. Kadınların işgücü piyasasına girmesine önyargıyla bakılması, ülkemizin kalkınmasının önündeki kültürel bir engeldir.

Kadının işgücüne katılım oranı yüzde 50'nin altında olup da kalkınmış bir ülke örneği yoktur. Bu nedenlerle kadın işgücüne katılımında kurumsal ve kültürel çeşitli faktörlerin görece etkilerinin araştırılması ve bu faktörler bazında farklılaştırılmış politikalar geliştirilmesi çok önemlidir.

Kadının ekonomik olarak güçlenmesi kadına yönelik şiddetle mücadelede de önemli adımlar atmamızı sağlayacaktır. Kadınların eğitim düzeyinin artırılması için yapılacak çalışmalar hem ekonomik olarak güçlenmelerini hem de kadınların insan hakları ihlallerini engelleyecektir.

Benzer işte çalışan kadın-erkek arasındaki ücret farklılıkları, işe alınmada uygulanan ayrımcılıklar, terfilerde yapılan ayrımcılıklar, küçük çocuklar için kreş-bakım evi desteğinin yeteri kadar olmaması, toplumsal zihniyetin kadına geleneksel evde çalışma rolü vermesi kadının işgücüne katılımının önünde yer alan önemli engellerdir. Bu sorunlar beraberinde kadınlara yönelik insan hakları ihlallerini de beraberinde getirmektedir.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından hazırlanan kişi başına düşen gelirin yanında ortalama eğitim süresi, doğumda yaşam beklentisi gibi eğitime ve sağlığa ilişkin göstergelerin de kapsandığı 201 yılı İnsani Gelişmişlik Endeksi sonuçlarına göre, Türkiye 69. Sıradadır. Cinsiyete dayalı kalkınma endeksinde ise, 118. sırada olmamız ülkemiz kalkınmasında kadına hiçbir yer verilmediğini göstermektedir. Aynı raporda kadın erkek eşitsizliğine yönelik bir çok veri bulunmaktadır. Kadının okullaşma oranı 6 yıl iken, erkeğin okullaşma oranı 9 yıldır. Satın alma gücü paritesine göre kişi başına gelir kadın için 8.813 dolar iken, erkek için 28.318 dolardır. Türkiye’de, kadının işgücüne katılım oranı %29,4, erkeğin işgücüne katılım oranı %70,8’dir. Gelişmiş ülkelerde kadının işgücüne

katılım oranı %50'nin üzerindedir. Örneğin Norveç'te kadının işgücüne katılım oranı %61,5; Almanya'da %53,5; Hollanda'da %79,9; ABD'de %56,8; Kanada'da %61,6; İngiltere'de %55,7 dir.

Dünya Ekonomi Forumu'nun 2014 yılı Küresel Cinsiyet Uçurumu raporuna göre, Türkiye geçen yıla göre beş basamak gerileyerek 142 ülke arasında 125. sırada yer almıştır. Bu rakamlar Türkiye'nin kalkınabilmesi için daha çok fazla reform yapması gerektiğini göstermektedir. Burada kadının önemi unutulmamalı, kadının toplumda güçlenebilmesi için eğitimden, istihdama önündeki engellerin kaldırılması için her türlü politikaların araştırılması, geliştirilmesi ve yürürlüğe konulması gereklidir.

Türkiye yaşam standartları açısından gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çok gerisinde olmasına rağmen, mevcut nüfusuna daha kaliteli bir yaşam standardı sağlayamazken, gelir adaletsizliği had safhada iken, işsiz ordusu çığ gibi büyürken, halen nüfus artışına dayalı politikalar geliştirmek ve bu yönde yasa çıkarmaya çalışmak, kadına sadece annelik rolü verip, doğum makinesi olarak görmek kalkınma hedeflerinin hiçbir zaman tutturulamayacağını da göstermektedir.

Yarı zamanlı çalışma izni kavramı çok muğlaktır. Yarı zamanlı çalışma olanağı denilmesine rağmen uygulamada işe alım sürecinde kadına verilen yarı zamanlı çalışma izni nedeniyle, erkek-kadın aday karşı karşıya geldiğinde, erkek aday tercih edilecektir. Yarı zamanlı çalışma izni hakkı kadınların çalışma hayatına girmesini daha da zorlaştıracaktır. İşverenler direkt negatif ayrımcılık yaparak erkek çalışanı tercih edecektir. Kadının işgücüne katılım oranının %30,8 gibi çok düşük olduğu ülkemizde (OECD ülkelerinde ortalama %61), kadının işgücüne katılım oranı daha da düşecektir. Çalışma ilişkilerinde işçinin hakkının korunmadığı, var olan hakkını bile kullanamadığı gelişmekte olan ülkelerde, hak olarak gösterilen her şey çalışanın aleyhine rahatlıkla dönmektedir.

Yarı zamanlı çalışma hakkı kamu da memurlar için bir avantaj iken, işçiler için avantaj olmayacaktır; özel sektörde ise tamamen dezavantaja dönüşecektir. Sendikal örgütlenmenin zayıflatıldığı ve siyasallaştırıldığı, sendikal hakların tırpanlandığı, endüstri ilişkilerde işçi-işveren ilişkilerinin işçi aleyhine geliştiği ülkemizde yarı zamanlı çalışma tamamen kadının işgücü piyasasına girmesine engel olacaktır. Tabi burada yarı zamanlı çalışmanın kadınlardan başlayarak yaygın ve yerleşik bir uygulama haline getirilmesi amaçlanıyor. Tam istihdam

biçimleri yerini yarı zamanlı çalışmaya bırakacaktır. Yarı zamanlı çalışma eksik sigorta ve düşük ücret anlamına gelmektedir.

Çocuk okul çağına gelinceye kadar ebeveynlere tanınan kısmi süreli çalışma hakkında bu kapsamdaki memurlara fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç olmak üzere mali haklara sosyal yardımlarına ilişkin her ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılacaktır. Derece yükselmesiyle, kademe ilerlemesi belli görevlere atanma veya terfi süreleri yarım olarak dikkate alınacaktır. Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu öneriyi Özel İstihdam Bürolarının yasalaşması koşuluyla kabul ediyor olması da kadın asıl görevinin annelik aksatmama bahanesiyle esnek ve güvenceniz çalışmanın en vahşi biçimini yasalaştırılmak istendiği görülmektedir.

Yarı zamanlı çalışma hakkı kadına yönelik zihniyet değişikliği olmadan, sendikal örgütlenme kuvvetlenip, yaygınlaşmadan, çalışanın haklarını koruyacak uygulama da iyi bir sitem gelişmeden, kadını tamamen işgücü piyasalarına girişten alıkoyacaktır. Bu nedenlerle Kanun Tasarısının 9., 12., 13. Maddelerine karşıyız.

İşsizlik Fonunda biriken paraların, amacı dışında kullanılmaması gerekir. İşsizlik sigortası: Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı; Fon: İşsizlik sigortası primleri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratların, Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, ayrıca bu Kanun gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü gelir ve kazançların toplandığı ve Devlet güvencesinde olan İşsizlik Sigortası Fonu olarak tanımlanmıştır. Tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi ödemektedir. Yarım çalışma ödeneği ödemeleri, pirim giderlerinin bu Fondan karşılanmak istenmesi, geçmişte Fonların amaçları dışında kullanılıp, içlerinin boşaltılmasına gibi bir sorunla karşılaşmamıza neden olacaktır. Bu yüzden 8. Maddeye karşıyız.

Özel istihdam büroları ile işe almalar giderek siyasallaşacağı, modern kölelik pazarı yaratılacağı, kiralık işçinin çalışmak üzere gönderildiği yerdeki patronun hukuki sorumluluğu da büyük oranda ortadan kaldırılmış olacağı için 15., 16., 17., 18. maddelere karşıyız.

AKP'nin istihdamı artıracak argümanıyla üstünü örtmeye çalıştıkları bu olgu esnek, kuralsız ve örgütsüz çalışmayı yasalaştırmaktır. Kadınlara daha çok çocuk doğurarak ülkenin gelecekteki ucuz iş gücünü yaratmak bunun içinde kamu ya da özel sektör çalışma hayatındaki kendi varlığını ancak geçici sürelerle kısmi zamanlı ve düşük ücret düşük kariyerli bir çalışma olmasını kabullenerek emeklilik hakkı dahil her türlü kazanılmış hakkı dahil her türlü hakkından vazgeçmektir. Bunun bir diğer sonucu da kadınların aileye mahkum edilerek iş yaşamındaki ve evdeki cinsiyetçi iş bölümünü derinleştirmesidir.

Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı açılış izni ile açılan özel kreş ve gündüz bakımevlerinin MEB'nin izni ile açılan okulöncesi eğitim kurumlarına tanınan vergi teşviklerinden yararlanmasını içeren Tasarının 25. Maddesi ve belediyelere kreş ve gündüz bakımevi kurma yükümlülüğünün getirilmesini içeren 23. Maddesi Maliye Bakanlığının mutabakatına tabi. Önceki ASPB Sn Fatma Şahin ve ÇSGB Faruk Çelik'in ailelere 300 TL kreş desteği sözü vardı ama uygulamaya geçemedi hep Maliye Bakanlığının muhalefetiyle karşılaştı ve gerçekleşmedi. Mevcut mevzuattaki kreş yükümlülüklerinin uygulanmasında yaptırımın ve denetimlerin olmaması, kamu kurumlarındaki kreşlerin sayısının her geçen gün azalması her iki önerinin de kreş sorununun çözümünde gerçekçi olmadığının göstergesi . Özel Kreşlere sadece üst gelir grubundakiler gönderebilir. Geniş vasıfsız kesimin düşük ücretlerle veya ücretsiz bakım sorunlarına yönelik bir şey getirmiyor. Kreş hizmeti denetimlerinin sıklaştırılması yaptırımlarının ağırlaştırılması kamu kreşi sayılarının artırılması başta olmak üzere devletin kreş hizmetinin sunulmasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesi öncelikli olmalıdır. Ucuz ve yaygın bir kreş sisteminin olmaması kadınların çalışmasının önünde en büyük engeldir.

Ayşe Nedret Akova
Balıkesir

Candan Yüceer
Tekirdağ

Hülya Güven
İzmir

MUHALEFET ŞERHİ

Milli ve manevi değerlerin korunması, yaşatılması ve gelecek kuşaklara aktarılması konusunda aile kurumu büyük önem taşımaktadır.

Milli bütünlük ve dayanışmanın sağlanması konusunda da aile kurumu önemlidir. Türk toplumunun temel taşı olan aile, ekonomik ve sosyal gelişmelerin yol açmış olduğu olumsuz gelişmelerden de korunmalıdır.

Aile kurumu güçlendirilerek, aile bireyleri arasındaki bağlılık ve aile bütünlüğünü koruyacak yeni politikalar üretilmelidir.

Aile kurumu içinde çocuğun hayat kalitesi iyileştirilmeli ve geleceği mutlaka teminat altına alınmalıdır.

Her geçen gün biraz daha ağırlaşan ekonomik ve sosyal şartlar nedeniyle ülkemizde evlenme oranları azalmakta ve boşanmalar artmaktadır.

Bu nedenle, öncelikle ülkemizde bunun tersine döndürülmesi gerekmektedir. Aile kurumunun ayakta kalması ve uzun süre yaşatılması konusunda ekonomik ve sosyal politikalar geliştirilmelidir.

Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla hazırlanan kanun tasarısı bu anlamda yetersiz ve eksikleri olan bir kanun tasarısıdır.

Ülkemizde işsizliğe çözüm bulmadan ve gelir dağılımında adaleti sağlamadan evlenme oranlarını artırmak pek mümkün görünmemektedir.

Kaldı ki anne ve babaya birinci çocuk için 300, ikinci çocuk için 400 ve üçüncü ve daha sonraki çocuklar için verilmesi planlanan 600 liralık doğum yardımı yetersiz bir uygulamadır. Bu yardımlar çocukların bir aylık bez ve en düşük masraflarını dahi karşılamaktan çok uzaktır.

Özel istihdam büroları konusunda kaygılarımız vardır. Özel istihdam büroları ile örgütsüz çalışma ve taşeronlaşma yeni bir boyut kazanacaktır.

Özel istihdam büroları kar amacıyla kurulmuş ticari kurumlardır. Bu kurumlara geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi emeğin bir anlamda meta gibi satılmasına yol açacaktır. İşsizliğin ileri boyutlarda olduğu ve neredeyse yapısal nitelik kazandığı ülkemizde, işçiler, hiçbir tercih yapma şansı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulan her işte çalışmak zorunda kalacaklardır.

Ülkemizde sendikal örgütlenmenin işkolu esasına dayalı olması sebebiyle özel istihdam kurumları tarafından farklı işkollarında kurulacak geçici iş ilişkisiyle gönderilen işçilerin sendikal örgütlenmeleri de mümkün olamayacağından köle gibi çalıştırılma ortamı sağlanmış olacaktır.

Öte yandan A tipik çalışmalar kapsamında olan bu tür çalışma ilişkilerinin kayıtlı istihdamı olumsuz etkileyeceği gibi, bu kapsamda yarı ve kısmi süreli çalışan işçilerin emeklilik için gerekli olan prim gün sayılarını tamamlayarak emekli olabilme hakkını da elde etmeleri mümkün olamayacaktır. Öte yandan genellikle çok düşük ücretle çalıştırılacak bu nitelikteki işçilerin ay içindeki veya aylardaki çalışmadıkları sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödemeleri de mümkün olamayacaktır.

Özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi;

- Emeğin meta haline gelmesine,
- İşçilerin ticari şirketlerin kazanç konusu haline gelmesine,
- İşsizlerin istismar edilmesine,
- İşçilerin insan onuruna yakışmayacak şartlarda çalıştırılmasına,
- İşçi simsarlığına yol açmasına,
- Özel politika gerektiren gençlerin, uzun süreli işsizlerin, yaşlıların, engelli ve hükümlülerin istihdamlarının zorlaştırılmasına,

- İşyeri kavramının ortadan kalkmasına,
- İş güvencesinin ortadan kalkmasına,

- İşçilerin örgütlenme hakkının ortadan kalkmasına,
- Grev hakkının kullanılamaz hale gelmesine,
- İşyerinde aynı işi yapan farklı statüde iki işçi grubu oluşmasına yol açacaktır.

Bu sebeple özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesine ilişkin düzenlemenin madde metninden çıkarılması, işçi istismarına yol açacak geçici iş ilişkisi kurulması uygulamasının kaldırılması gerekmektedir.

Söz konusu düzenleme 2009 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan kanun tasarısı içerisinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne getirilmiş, Meclisten geçen tasarı işçi kesimlerinin haklı tepkileri dikkate alınarak Sayın Cumhurbaşkanı tarafından yeniden görüşülmek üzere Meclise geri gönderilmişti.

Özel istihdam bürolarına iş ve işçi bulmaya aracılık etmeleri için verilmesi gereken izin ile geçici iş ilişkisi kurmalarına verilmesi gereken izin için hangi şartlara sahip olmaları ve hangi yükümlülükleri yerine getirmeleri gerektiği düzenlenmiş ise de ticari nitelikte olan bu kuruluşların kurulma amaçları kar elde etmektir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerini yerine getirebilmeleri için teminat niteliğinde yükümlülükler öngörülmüşse de kara yönelik faaliyet gösteren bu kuruluşların karlarını arttırma isteği ile işçileri istismar etmeleri her zaman için mümkün olabilecektir. Bu sebeple işsizlik oranının yüksek olduğu ülkemizde denetimleri oldukça zor olan özel istihdam büroları yerine iş ve işçi bulma aracılığına ilişkin faaliyetlerin Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülmesi uygun olacaktır.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 18 inci maddesi başlığı ile birlikte değiştirilerek; Türkiye İş Kurumu tarafından verilen özel istihdam bürosu izniyle geçici iş ilişkisi kurma yetkilerinin hangi nedenlerin varlığı halinde iptal edileceği ve iptal kararlarına karşı itiraz yolunun usul ve esasları, öngörülmüştür.

Maddede özel istihdam bürolarının izin verilebilmesi için aranan şartları kaybetmeleri veya eşit davranma ilkesine aykırı hareket ettiklerinin tespit edilmesi halinde derhal; maddede belirtilen diğer sebeplerin tespiti halinde ise son fiilin tespit edildiği tarihten geriye doğru iki yıllık süre içinde aynı veya diğer sebeplerle altı kez aykırı davranıldığına tespit edilmesi halinde verilen izin belgesinin iptal edilmesi ve üç yıl süre ile izin verilmemesi öngörülmektedir.

Bu düzenleme ile olası işçi istismarlarının tespit edilmesi halinde verilen yetkinin iptal edileceği belirtilmişse de işçi istismarlarının önlenmesi mümkün olmayacaktır.

Kaldı ki istismara uğrayan işçi, yeni bir iş bulma şansının ortadan kalkacağı korkusuyla şikâyet yoluna da gidemeyecektir.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali halinde; yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edileceği düzenlenmişse de tüm bu düzenlemeler işçinin istismarını önlemeyecektir. İş gücü piyasasında işçinin alınıp satılması mümkün hale gelecektir.

Kanuna aykırı davranan özel istihdam bürolarına idari para cezası verilmesi öngörülmüşse de belirttiğimiz sakıncaların devam edeceği kuşkusuzdur. Kaldı ki idari para cezalarının miktarı caydırıcı etkinlikte de değildir.

Diğer bir husus ise Sosyal taraflarla müzakere edilmemesidir. Öncelikle alt işveren ve taşeron sorunları çözülmelidir.

Tasarı ile İşsizlik fonuna amacı dışında yeni bir yük getirilmektedir. Ayrıca bu aşamada belli yaş grupları için ücretsiz kreş konusunun da değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu sebeplerle tasarıya muhalefet etmekteyiz.

Ahmet Duran Bulut

Balıkesir

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Mesut Dedeoğlu

Kahramanmaraş

(S. Sayısı: 711)

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

30/3/2015

Esas No: 1/1013, 2/2161, 2/1785, 2/1780,

2/1542, 2/1527, 2/1219, 2/226

Karar No: 22

TBMM Başkanlığınca tali komisyon olarak Avrupa Birliği Uyum Komisyonu, İçişleri Komisyonu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ile Plan ve Bütçe Komisyonuna, esas komisyon olarak Komisyonumuza havale edilen 1/1013 esas sayılı Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, Komisyonumuzun 25 Mart 2015 tarihli toplantısında ele alınmıştır. Bu toplantıda, TBMM İçtüzüğü'nün 35'inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, söz konusu Kanun Tasarısı ile 2/2161, 2/1785, 2/1780, 2/1542, 2/1527, 2/1219 ve 2/226 esas sayılı kanun tekliflerinin birleştirilmesi ve görüşmelerde Kanun Tasarısı'nın esas alınması kabul edilmiştir.

Komisyon toplantısına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Hazine Müsteşarlığı, Türkiye İstatistik Kurumu, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türkiye Belediyeler Birliği, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türk Sanayici ve İşadamları Derneği, Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği ile Özel Okul Öncesi ve Etüt Eğitim Kurumları Birliği Derneği temsilcileri katılım sağlamıştır.

Tasarı ile; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açılış izni ile faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevlerinin; faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında uygulandığı gibi, beş vergilendirme dönemi itibarıyla elde ettikleri kazançların gelir vergisinden istisna tutulması, memurların doğum sonrası aylıksız izinde geçirdikleri sürelerin kademe ve derece intibakında değerlendirilmesi, kadın memurlara doğum yapmaları halinde analık izni sonrasında birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkanı tanınması, çocuğu olan memur anne ve/veya babaya çocuk zorunlu ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar normal çalışma süresinin yarısı kadar çalışma olanağı getirilmesi, özel halk otobüsü ve özel deniz ulaşım araçları işletmecilerinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ücretsiz taşıma düzenlemesinden dolayı ortaya çıkan mali kayıplarının önüne geçilmesi, özel istihdam bürosu faaliyeti yürütmek için başvuru yapacak gerçek ya da tüzel kişilere izin verilmesinin esasları düzenlenmesi, özel istihdam bürosu ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin hangi hallerde iptal edileceği ve iptal kararlarına karşı itiraz yollarının düzenlenmesi, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyeti kapsamında yerine getirmek durumunda olduğu yükümlülüklerin ve kaçınması gereken hususların düzenlenmesi,

Türk vatandaşı olan her anne veya babaya birinci çocuk için 300, ikinci çocuk için 400, üçüncü ve daha sonraki çocuklar için ise 600 Türk lirası doğum yardımı yapılması ve uygulamada ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanması amacıyla çeşitli kanunlarda değişiklik yapılması öngörülmektedir.

Tasarının maddeleri üzerindeki görüşmeler kapsamında, çerçeve 1, 2, 5, 8, 14, 15, 24, 25'inci maddeler ile 27'nci ve 28'inci maddeler aynen kabul edilmiştir.

Tasarının; bebeğin daha uzun süre annesiyle kalmasını, anne sütü ile beslenmesini; öte yandan kadının iş ortamından uzun süre uzak kalmasının ve gelir kayıplarının önüne geçilmesini amaçlayan çerçeve 3'üncü maddesinde yapılan değişiklikle, kadın memurlara doğum yapmaları halinde analık izni sonrasında birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma olanağı tanınmasını öngören düzenlemede esnekliğe gidilmiş; birinci, ikinci ve sonraki doğumlara ilişkin olarak ayrı ayrı kesin süreler belirlemek yerine analık izninin bitiminden başlamak üzere altı aya kadar süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkının tanınması amaçlanmıştır. Böylelikle, hem doğum sırasına bağlanan süre farklılaştırmasına son verilmiş hem de günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkının kullanılabileceği sürenin üst sınırı altı aya çıkarılmıştır. Bu son nokta bağlamında, çerçeve 3'üncü maddenin ilk biçimine nazaran, yapılan değişiklik, birinci ve ikinci doğumlar için süre sınırı bakımından avantaj sağlamaktadır. Öte yandan, maddede yapılan diğer değişiklikle, evlat edinilen memurlara tanınan izin hakkı ve günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkı ile ilgili düzenlemelerde, uygulamada doğabilecek sorunları önlemek amacıyla, evlat edinilen çocuğun “üç yaşını doldurmamış olması” koşulu kaldırılmıştır. Son olarak, “çocuğun engelli doğması” hâline ek olarak “doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun saptanması” hâli de günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkının on iki ay olarak uygulanmasını gerektiren durumlar arasına alınmıştır. Bu şekilde, yalnızca doğumda oluşan engel durumlarının değil, sonradan oluşan engel durumlarının da (ilk on iki ay içerisinde, çocuğun, örneğin yüksek ateş, hastalık, kazalar yahut çeşitli sebeplerle engelli olması hâlleri) kapsama alınması suretiyle memur olarak çalışan engelli çocuk annelerine kolaylık sağlamak amaçlanmıştır.

Çerçeve 3'üncü maddede yapılan değişikliğe koşut olarak, Çerçeve 4'üncü maddede yapılan değişiklik ile, memurlara yirmi dört aya kadar aylıksız izin olanağı sunan evlat edinmelerde, çocuğun yaşı ile ilgili sınırlama (evlat edinilen çocuğun üç yaşını doldurmuş olması koşulu) kaldırılmış; böylece uygulamada doğması olası sorunların önlenmesi amaçlanmıştır.

Çerçeve 6'ncı maddede yapılan değişiklik ile, doğum yapan memur kadına günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma olanağı veren hüküm ile memur anne ve babaya çocuğun zorunlu ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar yarım zamanlı çalışma olanağı getiren hükümlerin yürürlüğü, maddenin yürürlük tarihi yerine 1/1/2015 tarihinden geçerli olacak şekilde yeniden yapılandırılmakta; böylece zamansal sınırlama ölçütü yönünden, söz konusu olanaklardan yararlanabileceklerin kapsamı genişletilmektedir.

Tasarı'nın çerçeve 7, 10 ve 26'ncı maddeleri, Tasarı metninden çıkarılmıştır. Söz konusu maddelerden çerçeve 7'nci ve 10'uncu maddelere ilişkin olarak verilen aynı mahiyetteki metinden çıkarma önergelerinden bir grubu, “bu madde hükümlerinin, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'nda görüşülmekte olan 705 sıra sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi'nde yer alan hükümler ile özdeş olmasını, dolayısıyla mükerrerliğin önlenmesi gerekliliğini” gerekçe olarak sunarken çerçeve 7'nci maddeye ilişkin aynı

mahiyetteki diğer metinden çıkarma önergesinin gerekçesinde ise “birçok memurun maaşının yoksulluk sınırının altında olduğu, eğitimin ve sağlığın aile bütçesine her geçen gün daha fazla yük getirdiği ve yaşam şartlarının giderek zorlaştığı günümüzde doğum yardımı ödeneğinin daha da artırılması gerekliliğine” işaret edilmektedir. Çerçeve 10’uncu maddeye ilişkin diğer önergenin gerekçesi ise şöyledir: “Hükümetin getirdiği önergede belirtilen kamusal hizmetleri yerine getirmekle sorumlu şahıs ve şirketlerin belediye aracılığı ile zararlarının karşılanması için Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığından aktarılması düşünülen para doğru değildir. Çünkü bu şirketler belediye ile sözleşme yaparken zaten bu kamusal hizmetleri vereceğini bilerek sözleşme yapmaktadır. Belediyelerin ulaşım konusunda yaşlılara, engellilere ve gazilere yönelik yapması gereken kamusal hizmeti ekstra bir maddi yükümlülük olarak belirleyip para aktarması doğru değildir. Belediyelerle sözleşmesi bulunan bu tür şirketler rekabete kapalı olup tekel durumunda olmasından dolayı fazladan bir ayrıcalık tanınması doğru değildir.”

Çerçeve 9’uncu maddede (Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 8’inci madde) yapılan değişiklik, kadın işçilere doğum sonrası ödenmesi öngörülen yarım çalışma ödeneğinin artırılmasına yöneliktir. Değişiklikle, söz konusu ödeneğin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarının %80’inden %100’üne çıkarılmaktadır.

Yeni ihdas edilen ve Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 9’uncu madde olarak yer alan madde ile, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nun ek 1’inci maddesi kapsamında istihdam hakkı verilenler arasına sivil terör mağdurlarının anne ve babaları da eklenmektedir.

Tasarı’nın çerçeve 1 1’inci maddesinde (Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 10’uncu madde) yapılan değişiklikle, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği durumlar yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, askerlik hizmetinin ifası durumu, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hâllerin kapsamı dışına çıkarılmakta; kadın işçinin seçimine bağlı olarak doğum sonrası yarı zamanlı çalışma veya ücretsiz izin kullandığı hâller ile kadın işçiler için ev hizmetleri kapsam dâhiline alınmaktadır.

Tasarıyı tali komisyon sıfatıyla görüşen Avrupa Birliği Uyum Komisyonunca, çerçeve 12’nci maddede (Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 11’inci madde) yer alan kısmi süreli çalışma imkânının, 2010/18/EU sayılı Avrupa Birliği Direktifine uygun olarak hem anne hem de babaya sağlanması amacıyla yapılması önerilen değişiklik, Komisyonumuzca benimsenerek madde metni bu doğrultuda düzenlenmiştir.

Tasarının çerçeve 13’üncü maddesindeki (Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 12’nci madde) değişiklik, Tasarı’nın çerçeve 3’üncü maddesinde memurlar için yapılan yeniden düzenlemenin işçiler için de geçerli kılınmasına yöneliktir. Bu bağlamda, birinci, ikinci ve sonraki doğumlar için sırasıyla altmış, yüz yirmi ve yüz seksen günlük yarı zamanlı çalışma süresi (çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin), her doğum için altı aya kadar olacak şekilde yeniden düzenlenmekte; evlat edinme için getirilen “üç yaş” ayrımı kaldırılmakta ve işçinin çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ya da ücretsiz izin seçeneklerinden hangisini kullanacağı ile ilgili olarak işverenini bir ay önceden bilgilendirmesi hususu hükme bağlanmaktadır.

Çerçeve 16’ncı maddeye (Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 15’inci madde) eklenen iki fıkra ile Tasarı’nın çerçeve 21 ve 22’nci maddelerindeki düzenlemeler, ilgisi nedeniyle bu madde metnine aktarılmaktadır.

Çerçeve 17’nci maddede (Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 16’ncı madde) yapılan değişiklik, özel istihdam bürosunun kapanması ancak iş ilişkisinin devam etmesi durumunda, geçici işçi çalıştıran işverenle işçi arasında kurulacak iş sözleşmesinin niteliğini yeniden düzenlemeye yönelik olup bu sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak bağtlanması zorunlu olmaktan çıkarmayı amaçlamaktadır. Değişiklikle getirilen esnek düzene göre, söz konusu durumda, iş sözleşmesi belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kurulabilecektir.

Çerçeve 18’nci maddede (Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 17’nci madde), tali komisyon sıfatıyla Komisyonumuza raporunu ileten Avrupa Birliği Uyum Komisyonunun önerisi kabul edilmiş; bu kapsamda çerçeve madde ile değiştirilmesi öngörülen 4904 sayılı Kanun’un 19’uncu maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde yer alan “Ancak,” ibaresinden sonra gelmek üzere “sadece aracılık faaliyeti gösteren özel istihdam bürolarınca,” ibaresi eklenerek 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi’ne uygun olarak, aracılık faaliyeti yapan özel istihdam büroları hariç olmak üzere, bürolar tarafından geçici iş ilişkisi kapsamında herhangi bir ücret alınamayacağı hükmüne bağlanmıştır.

İş ve işçi bulma hizmetleri kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlere Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanacak idari para cezaları ile bu cezaların miktarı ve tahsil usulünün düzenlendiği çerçeve 19’uncu maddede (Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 18’inci madde) yapılan değişiklik ile idari para cezası verilecek haller Kurumun görev alanı ile uyumlu hale getirilmiş ve tahsil usulü de Sayıştay’ın önerisi doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir.

Tasarı’nın çerçeve 20, 21 ve 22’nci maddeleri, Tasarı metninden çıkarılmıştır. Söz konusu maddelere ilişkin olarak verilen aynı mahiyetteki metinden çıkarma önergelerinden bir grubu “Tasarının çerçeve 20, 21 ve 22’nci maddelerinde yer verilen düzenlemelerin ilgisi nedeniyle çerçeve 16 ncı maddeye (Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 15’inci madde) eklenmesi nedeniyle söz konusu maddelerin tasarıdan çıkarılması amacıyla düzenleme yapıldığını” gerekçe olarak sunarken aynı mahiyetteki diğer metinden çıkarma önergelerinden 20’nci madde için verilen önergenin gerekçesinde “Modern köle merkezlerine benzetilen özel istihdam bürolarının açılmaması amacıyla” önergelerin verildiği belirtilmiş; 21 ve 22’nci maddeler için verilen önergelerde ise “Özel istihdam bürolarının bağlantılı maddesi olan düzenlemelerin tasarı metninden çıkartılmasının amaçlandığı” gerekçesi sunulmuştur.

Yerel yönetimlerce 0-6 yaş grubundaki çocuklara bakım, gözetim ve eğitim hizmetleri verilmesini düzenleyen çerçeve 23’üncü maddede (Komisyonun kabul ettiği metinde çerçeve 19’uncu madde) yapılan değişiklik ile söz konusu hizmetlerin belli bir standarda kavuşturulması amacıyla, açılacak kurumların, açılış, işleyiş, program ve denetim işlerinin, İçişleri Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirleneceği hükmüne bağlanmıştır.

Tasarı oy çokluğuyla kabul edilerek alınan yetki doğrultusunda düzeltmeye tabi tutulmuştur. Redaksiyon kapsamında numaraları yeniden düzenlenen maddelerin; tasarı ve komisyon metnindeki yerlerini gösterir çizelge ekte sunulmuştur.

İçtüzüğün 45’inci maddesi uyarınca, Genel Kurul çalışmalarında Komisyonumuzu temsil etmek üzere, Adıyaman Milletvekili Salih Fırat, Kilis Milletvekili Fuat Karakuş ve Manisa Milletvekili Muzaffer Yurttaş, özel sözcü seçilmişlerdir.

Raporumuz, Genel Kurula sunulmak üzere yüksek Başkanlığınıza saygı ile arz olunur.

EK: KANUN TASARISI VE KOMİSYONUN KABUL ETTİĞİ METİNDEKİ MADDELERİN
YERLERİNİ GÖSTERİR ÇİZELGE

1/1013 esas sayılı Kanun Tasarısındaki Madde Numaraları	Komisyonun Kabul Ettiği Metindeki Madde Numaraları
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	Metinden çıkarılmıştır.
8	7
9	8
	9 (Yeni madde ihdası)
10	Metinden çıkarılmıştır.
11	10
12	11
13	12
14	13
15	14
16	15
17	16
18	17
19	18
20	Metinden çıkarılmıştır.
21	Metinden çıkarılmıştır.
22	Metinden çıkarılmıştır.
23	19
24	20
25	21
26	Metinden çıkarılmıştır.
27	22
28	23

Başkan	Başkanvekili	Sözcü
<i>Necdet Ünüvar</i>	<i>Türkan Dağoğlu</i>	<i>İsmail Tamer</i>
Adana	İstanbul	Kayseri
Katip	Üye	Üye
<i>Vural Kavuncu</i>	<i>Salih Fırat</i>	<i>Muhammed Murtaza Yetiş</i>
Kütahya	Adıyaman	Adıyaman
Üye	Üye	Üye
<i>Ruhsar Demirel</i>	<i>Ahmet Haldun Ertürk</i>	<i>Mustafa Gökhan Gülşen</i>
Eskişehir	İstanbul	Kastamonu
(Muhalefet şerhim vardır)		
Üye	Üye	Üye
<i>Fuat Karakuş</i>	<i>Muzaffer Yurttaş</i>	<i>Aytuğ Atıcı</i>
Kilis	Manisa	Mersin
		(Karşı oy yazımız ektedir)
Üye	Üye	Üye
Ali Öz	<i>Nurettin Demir</i>	<i>Cemalettin Şimşek</i>
Mersin	Muğla	Samsun
(İmzada bulunamadı)	(Muhalefet şerhi ektedir)	(Muhalefet şerhim vardır)
	Üye	Üye
	<i>Mehmet Emin Dindar</i>	<i>İsmail Güneş</i>
	Şırnak	Uşak

KARŞI OY YAZISI

26 Ocak 2015 tarihinde TBMM Başkanlığına Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının hazırladığı "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması" amacıyla sunulan kanun tasarısının sosyal tarafların görüşleri ve önerileri alınmadan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna getirildiği anlaşılmıştır.

Tasarı Hükümetin, kadını yok sayan ve kadını eve hapsedmeye çalışan muhafazakar ideolojisiyle, emek üzerinden rant sağlayan ve kârını emek üzerinden maksimize etmeye çalışan neo - liberal anlayışının bir araya geldiği bir paket olup Hükümetin emeğe ve kadına bakış açısını net olarak yansıtmaktadır.

"Ailenin ve dinamik nüfus yapısının korunması" adıyla sunulan kanun tasarısıyla, doğurganlığı arttırarak, ucuz emek yaratmak için genç nüfus artışını destekleyecek yeni politikalar oluşturulmak istenmektedir. Tasarıda, çalışan kadınların istedikleri kadar değil de daha fazla çocuk sahibi olmalarını teşvik etmek için getirilen teşvikler, izinler, kreşle ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Kadınlara çeşitli teşvik ve uzun süreli izin hakları verilirken, "Özel İstihdam Büroları" ile de kadınların çalışma hayatından uzaklaşmasıyla oluşacak boşluk geçici iş ilişkisi ile ve kiralık işçilerle kapatmaya çalışılmaktadır.

Sağlık Aile Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda görüşülen tasarı bir yandan popülist seçim yatırımlarını içerirken, bir yandan da emekçiler açısından sömürü ve yıkımı getirmektedir. 2014 yılının Mayıs ayında yayınlanan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi, aslında emeğe saldırının yeni programı olarak şekillenmişti. Şimdi adım adım bu strateji hayata geçirilmektedir.

Çalışma hayatının kualsız, güvencesiz ve esnek istihdamın yaygınlaştırılması emek sömürüsü üzerine kurulmuş olan AKP sisteminin önkoşulu olarak belirlemektedir. Verimlilik ve büyüme emekçilerin daha çok sömürülmesinden geçen bir sistem içinde kristalleşmektedir. İşsizlik korkusunun yaratıldığı, güvencesiz koşulları daha da arttırmaya yönelik hamleler "kiralık işçi" gibi asla kabul edilemeyecek çeşitli yeni istihdam biçimlerini de ortaya çıkarmaktadır.

Özel istihdam büroları, taşeronlaşma, ödünç işçilik, geçici işçilik, evde çalışma, tele çalışma gibi yöntemler AKP 'nin neo liberal politikaları olarak şekillenmektedir. AKP hazırladığı yeni düzenleme ile Özel İstihdam Büroları aracılığıyla sermayeye esnek iş gücü yaratmak adına "kiralık işçi" statüsünü iş yaşamına geçirmek istemektedir.

Kadınların hem çalışma yaşamında hem de toplumsal yaşamdaki yerini derinden etkileyecek aile paketi, uzaktan çalışma, istihdam büroları gibi düzenlemeler aslında, kadın emeğinin sömürülmesi ve kadınlara yüklenen yeni muhafazakâr toplumsal rol açısından kritik düzenlemelerdir. Kadın emeğinin esnekleşmesi, üretimin parçalanması, ev emeğinin yaygınlaşması ile AKP'nin kadının rolüne vurgu yapan muhafazakârlığı örtüşmektedir.

Tasarı ile hükümet, kadınları sadece annelikle tanımlayıp, kamusal alanda ve ücretli emek gücünde öncelikle 'annelik görevinin' belirlediği çizgilerle var etmeye çalışmaktadır. Tasarı, sermayenin ana yönelimi olan esnek ve güvencesiz çalışmayı doğum/annelik bahanesiyle kadın emekçilerden başlayarak sınıfın genelinde yaygınlaştırma görevi görecektir.

Kanun tasarısının genel gerekçesine bakıldığında vurgunun demografik yapıya, nüfusun yaşlanması olgusuna yapıldığı görülmektedir. TÜİK nüfus projeksiyonlarına atıfta bulunularak 2050'de ciddi bir yaşlı nüfusun ortaya çıkacağı, bunu önlemek için genç nüfus artışını destekleyecek politikalara ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Gerekçede kadın erkek eşitliğinden, iş ve aile yaşamı dengesinden söz edilse de, hedef kadınların doğurganlığını artırmaktır. Bu niyet Komisyon görüşmeleri sırasında Hükümet tarafından sık sık dile getirilmiştir.

Düşen doğurganlık oranları ve nüfusun azalma eğilimi istihdam açısından AB ülkeleri için bir sorundur. Bununla birlikte AB ülkeleri bu sorunu kadını daha çok çalışma yaşamına katarak artırma eğilimindedir. Ülkemizde sadece kadın üzerine yüklenen çocuk bakımı AB ülkelerinde iş ve aile yaşamını bağdaştırmak için kadın ve erkek arasında paylaştırılmaktadır. Ayrıca, çocuğun bakım yükümlülüğü aile ve devlet arasında da paylaştırmakta, bunun için de çeşitli sosyal politikalar geliştirilmektedir. Bu politikaların bileşenleri ülkeler itibarıyla farklılık gösterse de, doğum izinleri, ebeveyn izinleri, kurumsal bakım hizmetleri ve işgücü piyasasından bakım işçilerinin temin edilmesi sadece kadın üzerinden değil daha bütüncül politikalarla karşılanmaktadır.

Bütüncül politikaların uygulanmasında en başarılı örnekler İskandinav ülkeleridir. Bu ülkelerde kadınların istihdam oranları son derece yüksektir, bununla birlikte İsveç örneğinde görüldüğü gibi doğurganlık oranının yenilenme oranı düzeyinde tutulması başarılı bir durumdur. Analık izninin ertesinde hem anne hem babanın kullandığı ebeveyn izninden, geçici süreli kısmi zamanlı çalışma imkânından sonra çocuklarını güvenle bırakılabilecekleri kamu kreşleri ve gündüz bakımevleri sayesinde anne ve babalar gönül rahatlığı ile işlerine dönebilmektedir.

Komisyonunda bütün ısrarlarımıza rağmen 150'den daha az kadının çalıştığı işyerlerinde işverenin kreş açması durumunda masrafların vergiden düşülmesi önerimiz kabul edilmemiştir. Türkiye'de nüfus artış hızı AB ülkelerinden çok daha yüksek ve kadınların istihdam oranları çok daha düşüktür. Türkiye'de doğurganlık oranı yenilenme oranı düzeyindedir. Ayrıca çalışma çağındaki nüfus hızlı bir şekilde artmaya devam etmektedir. 2013'de çalışma çağındaki nüfus 52 milyon kişidir.

2023'e kadar bu gruptaki nüfusa her yıl ortalama 600 bin yeni kişinin katılması beklenmektedir. 2050'de söz konusu nüfusun 59.3 milyon kişiye ulaşacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin önündeki acil sorun, işgücüne yeni katılanlara yeterli eğitim ve istihdam imkânı sağlayabilmektir. Ancak bu söz konusu olmadığından özellikle 15-24 yaş arasındaki genç nüfusun işsizlik oranları çok yüksektir. 2013'de işsizlik oranı genç kadınlarda yüzde 22 ve genç erkeklerde yüzde 17 olarak rapor edilmiştir. Kadınlar eğitim düzeyleri yükseldikçe işgücü piyasasına daha fazla katılmaktalar ancak işgücü piyasasının cinsiyetçi yapısı nedeniyle işsizlikten daha çok etkilenmektedirler. Dolayısıyla istihdam yaratan politikalara öncelik verilmesi ve kadın işsizliğiyle mücadele edilmesi gerekmektedir.

Tasarıda kadın memur ve işçilerin doğumdan sonra yarı zamanlı olarak çalışması ayrıntılarıyla düzenlenmektedir. Bu düzenlemeler ebeveyn izni kapsamında değerlendirilmektedir. Üçüncü, dördüncü ve beşinci maddelerde 657 sayılı kanuna bağlı memur kadınlara analık izninin ardından altı aya kadar yarı zamanlı çalışıp tam maaş alma imkânı getirilmektedir. Bu sürenin ardından anneye çocuk mecburi ilköğretim çağına (5,5 yaş) gelinceye kadar, haftalık çalışma saatlerini yarısı kadar azaltarak çalışma imkanı sunulmaktadır.

Tasarıda düzenlenen bütün izinler, haklar ve teşvikler sadece 4-A statüsündeki memurlara yapılırken 4-B, 4-C, 4D'li personellere uygulanmamaktadır. Bu durum Anayasamızın göre kanun önünde eşitlik ilkesine aykırıdır. Komisyon görüşmelerinde bu ayrımcılığın giderilmesi hususunda vermiş olduğumuz önergeler kabul edilmemiştir.

Doğum ertesinde sekiz hafta olan analık izni bittikten sonra annenin çalışma yaşamına altı ay süreyle yarı zamanlı çalışarak dönmesi olumlu bir düzenlemedir. Sorunlu olan durum, çocuğun okul yaşı gelene kadar anneye yarı zamanlı çalışma imkânının sunulması ve bundan dolayı meydana gelecek olan işgücü açığının Özel İstihdam Büroları aracılığı ve kiralık işçi yöntemiyle çözülmeye çalışılmasıdır. Burada devreye sokulması düşünülen İstihdam Büroları, ya da bizlerin söylediği deyimle "modern köle merkezleri" sorunlu bir çalışma yaşamını da beraberinde getirecektir. Kamuda esnek ve kuralsız çalışmayı arttıracak, kamuda farklı statüde geçici çalışma ilişkilerini yaygınlaştıracaktır.

Tasarıda getirilen düzenlemelere baktığımızda kadın işçi açısından da bir eşitsizlik söz konusu olmaktadır. Tasarıda Kadın işçi doğum sonrası yarım çalışma durumunda, kadın memurun aldığı gibi tam ücret alamamaktadır.

Bu tasarıda doğum yapan kadın işçinin yarı zamanlı çalışma düzenlemesinden yararlanabilmesi için işsizlik sigortasından yararlanabilme koşullarını yerine getirmesi öngörülmektedir. Koşulların ağırlığının Türkiye'de sigortadan yararlanabilenlerin sayısının düşük kalmasına yol açtığı bilinmektedir.

Dolayısıyla kayıtlı olarak çalışan kadınların sadece bir kısmı, eğer işverenleri tarafından işten çıkartılmakla tehdit edilmezlerse düzenlemeden yararlanabilecektir.

İşçi kadınlara doğum sonrası yarım çalışma ödeneğinin işveren tarafından, diğer yarısının ise fondan karşılanması, böylece doğum yapan kadın işçinin de tam maaş alabilmesi için verdiğimiz önergeler kabul görmemiştir. Getirilen izinlerde baba olan erkek işçiden hiç söz edilmediği için bir ebeveyn izni söz konusu olmamıştır.

Tasarıda çocukların kurumsal bakım için iki temel düzenleme vardır. Özel kreş ve gündüz bakımevlerinin kazançlarının beş dönem Gelir ve Kurumlar vergilerinden muaf tutularak teşvik edilmesi öngörülmektedir. Oysa Türkiye’de özel kreş ve gündüz bakımevlerinde yararlanabilenler ancak hane refahının yüksek olduğu kadınlardır. 2013’de 0-6 yaş arası çocuğu olan çalışan kadınların kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma oranı yüzde 18’dir. Bu oran hane refahı yüksek ailelerde yüzde 51’e çıkmaktadır. Ailelerin yüzde 20’si de bakıcı hizmetinden yararlanmakta, ancak hane refahı düşük ailelerde bu oran yüzde 5’in altına düşmektedir. Yoksul olan ve çalışan kadınlar çocuklarına kendileri bakmaya çalışmakta veya akrabalarından yardım almaktadırlar. Dolayısıyla söz konusu düzenleme bu hizmetlerden yararlanma şansı olan üst gelir gruplarına hizmet edecektir.

Bu tasarıyla getirilen yarı zamanlı çalışma imkânından varsıl ve uzmanlık gerektiren mesleklerde memur ve işçi statüsünde çalışan kimi kadınların yararlanabileceğini söyleyebiliriz. Bu kesim için belki tek çocuk yerine iki ya da üç çocuğu düşünme yönünde bir etkisi olabilir. Vasıfsız olarak çalışan kadınlar ise işlerini kaybetme korkusuyla çoğunlukla bu imkândan yararlanamayacaklardır. Bu durumda genelde doğurganlığı artırma hedefi gerçekleştirilmeyeceği gibi kadın istihdamı da olumsuz etkilenecektir.

Tasarı ile Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’i geçen belediyelerin, kadınlar ve çocukları için koruma evleri, çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri açmasının sağlanması olumludur. Aslında bu, uzun zamandır kadın örgütlerinin dile getirdiği bir taleptir. Ancak bu düzenleme yetersizdir, çünkü nüfusu 50 binin altında olan belediyeleri kapsamamaktadır. Ayrıca yasaya uymayan belediyelere herhangi bir yükümlülük getirilmemektedir. Zamana bağlı somut hedeflerden yoksun olan bu düzenlemenin uygulanma ihtimali düşüktür. Ayrıca belediyelerin sadece çocuk bakım hizmeti değil, giderek artan yaşlı bakım ihtiyacını karşılamak üzere de gündüzlü ve yatılı hizmet sunması gerekirken bu konuya hiç yer verilmemiştir.

Tasarıda ayrıntılı bir şekilde özel istihdam bürolarının (ÖİB) geçici iş ilişkisi kurmasına dair maddelere yer verildiği görülmektedir. Komisyon çalışmalarına katılan bütün sendikalar bu tarz bir iş ilişkisine net olarak karşı çıktıkları halde uyarılar dikkate alınmamıştır. Tasarıda geçici iş ilişkisinin sadece ebeveyn izni nedeniyle ayrılanların yerini doldurmak için kurulması öngörüldürken, gerek komisyonda yapılan değişiklikler gerek Aile Bakanı ve Çalışma Bakanı’nın açıklamaları geçici iş ilişkisinin, yani işçi kiralanmasının tüm çalışma yaşamını kapsayacak şekilde genişletileceğini açık bir şekilde göstermektedir.

Tasarıda yer alan maddelere göre ÖİB işçisine ücretini geçici çalıştığı dönemde emsal değer üzerinden ödeyecektir. Yani işçinin ne kadar süreyle hangi

maaşı alacağı belli olmayacaktır. İşçiler bir yaşam standardı tutturamayacak, gelecek planları yapamayacaklardır.

Kişilerin ÖİB'le yapacağı bireysel sözleşmelerle koşulların belirlenmesi öngörülmektedir. Vasıfsız işler için temin edilen işçinin işveren karşısında pazarlık gücünün olmayacağı kesindir. Dezavantajlı grupların istihdamını artırmak adına hedef kitle gençler ve kadınlar olarak tanımlanırken, esas olarak işgücü piyasasına yeni katılan kadınlar son derece güvencesiz bir konuma mahkûm edilmektedir. Geçici iş ilişkisinin ülkemizde insan onuruna yakışmayacak bir çalışma yaşamını getireceği kesindir. Örgütlenme özgürlüğünün kısıtlı kaldığı, sendikal hakların 12 Eylül hukukunu aşmadığı, grevlerin dahi yasaklandığı ülkemizde Özel İstihdam Bürolarının işlevi işçileri daha fazla kölelik koşullarında güvencesiz ve geleceksizleştirme olacaktır.

Taşeron sistemden bile daha beter olan bu sistemle yakın bir gelecekte iş barışı tamamen bozulacaktır. İşçi sermayenin isteklerine kurban edilecektir. Hükümet bu yolla işçilik maliyetlerini daha da ucuzlatarak yabancı sermaye için Türkiye'yi cazip hale getirmeyi planlamaktadır.

Bu çalışma şeklinde işveren maliyetlerden kurtulmak için işyerinde kadrolu işçi bulundurmamaya sürekli kiralama yoluna gidecektir. İşsizler ordusu ise Özel Kölelik Büroları'nın kiralık işçileri olarak verilen her işi yapmak zorunda kalacaktır. İşçilerin bir gün içinde 2-3 farklı işyerinde çalışması ve birkaç ayda bir işyerinin sürekli değişmesi insanlık dışı bir uygulamadır. Bu modelde kiralanan (işçi) değil, kiralayan 'Özel Kölelik Büroları' kazanacaktır. İş Kanunu'nda işçiyi koruyan ve zaten sınırlı olan çok önemli maddeler işlevsiz hale gelecektir. Sendikal haklar tamamen rafa kaldırılacaktır. Bu uygulamanın hayata geçmesiyle 12 milyon işçinin neredeyse tamamı asgari ücrete yani kölelik ücretine mahkûm bırakılacaktır.

Sosyal devlet ilkesine uygun, kadınları yok saymayan bir çalışma hayatı için;

* Çocuk bakım izinlerinin, hiçbir hak kaybı ya da yarı zamanlı çalışma dayatması olmaksızın, erkeklerle eşit hak ve sorumluluklarla düzenlenmelidir.

* Kapatılan tüm kamu kreşleri açılmalıdır. Kadın/erkek olmasına bakılmaksızın, en az 50 işçi çalıştıran kamu/özel tüm işyerlerinde ücretsiz, nitelikli bakım evleri ve kreşler açılması zorunlu olmalıdır.

* Her mahalleye ihtiyacı karşılayacak kadar kreş açılması için devlet kendisi girişimde bulunmalı, belediyelere yasal zorunluluk getirilmeli, 50'den az işçi çalıştıran işverenler de bu mahalle kreşlerine destek olmakla yükümlü olmalı, yurttaş girişimleriyle yaratılacak kreş kooperatifleri gibi çözüm arayışları özendirilmelidir.

* İş yerlerindeki çalışma düzeni, kadınların ve erkeklerin çocuklarına bakma yükümlülüğüne uygun şekilde düzenlenmelidir.

- * Kadın ve erkek çalışanların, kendilerine ve yaşamı paylaştıkları kişilere zaman ayırabilmeleri için yasal günlük/haftalık çalışma süreleri günde en fazla yedi, haftada en fazla 35 saate indirilmeli, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri ile (hiçbir yasal hak kaybına izin verilmeksizin) daha altında süreler kararlaştırılması özendirilmelidir.
- * “Aile sorumlulukları”, “çocuk bakım yükümlülükleri” gibi bahanelerle kadınlara esnek çalışma yöntemleri dayatmak yerine, tam zamanlı ve tam güvenceli istihdam olanaklarını sağlayacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- * Kayıt dışı çalışma nedeniyle artan kadın işçi cinayetleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarının oranı da görünür olmamaktadır. Tüm iş kazalarının, kayıt dışı olsun olmasın, bilgileri tutulmalı, bu bilgiler kamuoyu ile paylaşılmalı ve hukuki yaptırım uygulanmalıdır.
- * Devlet tüm kadınlara bir an önce çalışma süresine ve prime bağlı olmayan işsizlik maaşı ve prim ödemesiz sağlık güvencesi sağlamalıdır.
- * Kadınların çifte mesaisi göz önüne alınarak erken emeklilik ve yıpranma payı uygulamaları sosyal güvenlik sistemine dahil edilmelidir.
- * Türkiye bir an önce Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 183 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi’ni imzalamalıdır.
- * Hazırlanmakta olan yeni anayasada; (kamu ya da özel) “çalışma hayatının tüm alanlarında (tüm iş ve meslekte ve her yönetim kademesinde) kadınlarla erkeklerin eşit yer alması esastır” ilkesi getirilmelidir.

Aytuğ Atıcı
Mersin

Nurettin Demir
Muğla

KARŞI OY YAZISI

Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının, esas komisyon olarak görüşüldüğü Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda görüşülen maddeleri hakkında Karşı Oy Yazımız aşağıdadır.

Tasarı iki bölüm halindedir.

I ÇALIŞAN ANNELERE YÖNELİK DÜZENLEMELER

II ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI (ÖİB) KONUSUNDA DÜZENLEMELER

I ÇALIŞAN ANNELERE YÖNELİK DÜZENLEMELER

Tasarının Genel Gerekçesinde; Türkiye'nin nüfus yapısı itibariyle yaşlanan ülke olarak kabul edilmeye başlandığı, Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK)'nun nüfus projeksiyonlarına göre 2050 yılında toplam doğurganlık hızının 1,65'e düşeceği, bu durumun genç nüfusumuzun azalmasına ve kalkınma sürecinin sekteye uğramasına yol açacağı endişesi yarattığı, bu nedenle de genç nüfus artışının destekleneceği politika ve düzenlemelere ihtiyaç olduğu belirtilmiştir.

Birinci Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı sürecindeki ağır insan kayıpları, ekonominin emek-yoğun ve tarım üretimine bağlı olması, insan gücü kaynağındaki eksiklik ve ülkenin savunma ihtiyacı yanı sıra, yüksek bebek ve çocuk ölümlülüğü hızları Türkiye'yi 1950'lerin sonuna kadar **pronatalist** bir nüfus politikası izlemeye yönlendirmiş, nüfus artışını doğrudan veya dolaylı yollarla teşvik eden kanunlar bu dönemde kabul edilmiştir.

1950'lerde nüfus artış hızlarının yüksek olması, yasal olmayan yollarla yapılan kürtajların artmasına yol açmış ve bunun sonucu olarak pek çok annenin hayatını kaybettiğinin saptanması, nüfus konusunun politik gündem içinde yer almasına yol açmıştır. Kent nüfusunun hızla artması ve istihdam sorunları da hükümetlerin bu konudaki tutumlarını **antinatalist** politika yönünde değiştirmelerinde önemli rol oynamıştır.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1963-1967) aynı gerekçelerle nüfus planlamasının gerekliliği ele alınmıştır. Sterilizasyon (kısırlaştırma) olarak algılanan nüfus planlaması ilk kez 1/4/1965 tarihli ve 557 sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanunla, daha sonra 24/5/1983 tarih ve **2827** sayılı **Nüfus Planlaması Hakkında Kanunla**; **“fertlerin istedikleri sayıda ve istedikleri zaman çocuk sahibi olmaları”** olarak tanımlanmıştır.

TÜİK tarafından hazırlanan Nüfus Projeksiyonlarında;

Toplam doğurganlık hızının doğal akışı içinde azalıp, 2050 yılında 1,65'e düştüğü ve 2050 yılından sonra artışa geçerek 2075 yılında 1,85 değerine ulaştığı doğurganlık senaryosunda;

- 2013 yılında 51 milyon 852 bin 82 kişi olan 15-64 yaş grubunun toplam nüfusa oranı % 67,8'dir.
- 2023 yılında 57 milyon 768 bin 287 kişi olması öngörülen 15-64 yaş grubunun toplam nüfusa oranı % 68,6,
- 2050 yılında 59 milyon 296 bin 228 kişi olması öngörülen 15-64 yaş grubunun toplam nüfusa oranı % 63,4,
- 2075 yılında 51 milyon 472 bin 952 kişi olması öngörülen 15-64 yaş grubunun toplam nüfusa oranı % 57,7,

Toplam doğurganlık hızının artarak 2050 yılında 3'e ulaşacağını ve 2075 yılına kadar sabit kalacağını varsayan doğurganlık senaryosunda;

- 2023 yılında 57 milyon 768 bin 287 kişi olması öngörülen 15-64 yaş grubunun toplam nüfusa oranı % 67,5,
- 2050 yılında 65 milyon 220 bin 777 kişi olması öngörülen 15-64 yaş grubunun toplam nüfusa oranı % 59,0
- 2075 yılında 80 milyon 136 bin 648 kişi olması öngörülen 15-64 yaş grubunun toplam nüfusa oranı % 57'dir.

Anlaşılabileceği gibi toplam doğurganlık hızının artarak 2050 yılında 3'e ulaştığı varsayılan senaryoda çalışabilir yaştaki nüfusun toplam içindeki oranı, toplam doğurganlık hızının doğal akışında seyrettiği ve 2050 yılında 1,65'e düştüğü senaryodaki çalışabilir yaştaki nüfusun toplam içindeki oranına göre daha düşüktür.

Nüfus artış hızı yavaşlarken, çalışma çağındaki nüfusun artmaya devam ederek yüksek değerlere ulaşması **Demografik Fırsat Penceresi** olarak tanımlanıp istihdam ve üretimin artırılması için bir fırsattır.

TÜİK Aralık 2014 dönemi verilerine göre; Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 3 milyon 145 bin kişidir. İşsizlik oranı %10,9 seviyesinde gerçekleşmiştir (Erkeklerde %10,2 kadınlarda %12,6). 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı %20,2, 15-64 yaş grubu işsizlik oranı %11,2 'dir.

31 Aralık 2014 itibari ile Türkiye nüfusunun 58 milyon 833 bin 474'ünü 15 ve daha yukarı yaştakiler oluşturmaktadır. **15 yaş ve üstü nüfusta istihdam oranı %42,5** (25 milyon 642 bin) dir. Bu kişilerden tarım sektöründe çalışanların sayısı 5 milyon 10 bin kişidir.

Aynı dönemde üniversite mezunlarından istihdam dışı kalanların oranı %30 meslek lisesi mezunlarından istihdam dışı kalanların oranı %43 olup, 100 üniversite mezunundan yaklaşık 30'u, 100 meslek lisesi mezunundan 43'ü istihdam edilmemektedir.

TÜSİAD ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu-UNFPA tarafından 2050 yılına doğru nüfusla ilgili gelişmelerin eğitim, iş gücü, sağlık ve sosyal güvenlik sistemine yansımalarının ele alındığı ve 2010 yılında kamuoyuna tanıtılan raporların özet bulgularında; Türkiye’de özellikle, çalışma çağındaki grubu oluşturan 15–64 yaş nüfusunun yıllar içerisinde artmaya devam edeceği, 2041 yılında 65,3 milyon ile en yüksek değerine ulaşacağı belirtilmiştir. Çalışma çağı nüfusu bu tarihten sonra azalmaya başlayacak ve böylece Demografik Fırsat Penceresi ortadan kalkacaktır. Bu yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payı 2020 yılında yüzde 68,6 ile en yüksek değerini aldıktan sonra azalmaya başlayacak, ancak mutlak nüfus 2041 yılına kadar artmaya devam edecektir.

Rapora göre; ülkelerin tarihlerinde sadece bir kez karşılaşılabilen Demografik Fırsat Penceresi’nden faydalanılabilmesi, istihdam fırsatlarının geliştirilmesi ve bu nüfusun istihdamı ile mümkün olacaktır. Eğer gerekli istihdam imkânları yaratılamaz, iş gücüne olan talep, çalışma çağındaki nüfustan az olursa işsizlik ortaya çıkacaktır. Ayrıca, çalışma çağındaki nüfusun eğitimi ve sağlığı önem kazanacaktır. Bu yaş grubunun eğitim düzeyi ve becerileri artırılabilirdiği takdirde istihdam edilebilirlikleri de artacaktır.

Günümüzde çok düşük olan kadınların iş gücüne katılma oranlarının ve istihdam oranlarının artması beklenir ve bu arzu edilen bir durumdur. Bir taraftan azalan doğurganlık kadınların iş gücü piyasasına yönelmelerini kolaylaştıracaktır, diğer taraftan eğitim düzeylerinin yükselmesi kadınların iş gücüne katılımını artıracaktır. İşgücü talebinin yaratılabileceği bir ortam geliştirmek için iş gücü piyasasında gerekli düzenlemelerin yapılması gerekecektir. Bunların yanında makroekonomik istikrarın sağlandığı kuvvetli ekonomik büyüme, üretkenlik artışı ve yatırımlar istihdamın artmasını sağlayacak temel unsurlardır.

Tasarı ile amaç genç nüfus artışına yönelik politikaların desteklenmesine harcanması planlanan kaynakların; yatırım ve istihdama yönlendirilmesi, nitelikli insan gücü oluşumuna katkı sağlanması, kadınların iş gücüne katılımının artırılması, üretimin yükseltilmesi, yüksek refah düzeyine ulaşılması ve sürdürülebilir kılınması, küresel düzeyde rekabet edilebilmesi ve **Demografik Fırsat Penceresinden azami ölçüde faydalanılması olmalıdır.**

Komisyonu getirilen Tasarıda; doğum sayılarına göre değişmek üzere; zaten altı ay boyunca kullanılabilen üç saatlik süt izni süresine bir saat daha ilave edilerek yarı zamanlı çalışma hakkı verilmiş ancak; bir sonraki maddede açıklandığı gibi yarı zamanlı çalışma talebinde bulunan çalışana, fiili çalışmaya bağlı ödemeler dışındaki ödemelerin her birinin yarısı hesaplanarak ödeme yapılacağı belirtilmiştir. Yani **mevcuttaki hiç bir kesintinin yapılmadığı süt iznine bir saat ilave izin verilecek ancak, aylığın yarısının kesileceğinin kanun hükmüne bağlanması kabul edilemez.**

Tasarı ile, doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerin derece, kademe ilerlemesinde değerlendirileceği, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili maddesinde yapılacak düzenlemeyle doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerin derece, kademe ilerlemesinde değerlendirileceği böylece memurların doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerinin özlük hakları bakımından korunması sağlanacağı ifade edilmektedir. Kabul edilebilir görünse de, kurumlar içi düzenleyici işlemlerle mevcut uygulamalarda olduğu gibi çalışanların mağdur edilmeye devam edeceği konusu kaçınılmazdır. Zira kamu personelinin yasal olarak korunmuş hakları bile mevcut hükümetler döneminde basit idari yazışmalar ile gasp edilmiştir.

Tasarı ile analık izni veya babalık izni bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde anne ve babalara yarı zamanlı çalışma hakkı verilmiş, bu sürede fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç olmak üzere memura mali ve sosyal hakların yarısının ödeneceği, derece yükselmesi ve kademe ilerlemesi ile belli görevlere atanma veya terfi sürelerinde ve daha aşağıdaki derecelerden yapılan atamalarda bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet sürelerinin yarım olarak dikkate alınacağı belirtilmiştir.

Ayrıca yarı zamanlı çalışma saatlerinin kurum tarafından belirlenecek olması, yöneticiler tarafından çalışanlar arasında yapılması muhtemel haksızlıklara neden olacaktır. Çalışanların yarı zamanlı çalışma saatlerinin belirlenmesinde, sendikal tercihlerinin de etkili olacağı şimdiden söylenebilir.

Tasarıda, kadınlara sunulan tek seçenek annelik kariyeri gibi gösterilmiştir. Yarı zamanlı çalışma uygulamaları kadınların istihdamdan, toplumsal hayattan, ciddi nitelik ve profesyonellik gerektiren mesleklerden uzaklaşmalarına neden olabilecektir. Tasarının yasalaşması halinde kadınlar yarı zamanlı ve daha düşük ücretler alacağı işlere mahkûm edilecek ve vasıfsız işlere yönlendirilecekler. Özellikle ÖİB'ları aracılığı ile istihdam edilen kadınlar için emeklilik hayal olacak, nitelikli iş gücü gerektiren alanlarda kadınlar olamayacaktır.

4857 sayılı İş Kanununa göre çalışan ve yarı zamanlı çalışma ödeneğinden yararlanmak isteyen işçinin adına, doğum yaptığı tarihten önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirmiş olması gerekmektedir. 657 sayılı devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre çalışan memurlara bu tür bir sınırlama getirilmezken, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre çalışan işçilere bu tür bir sınırlama getirilmesi Anayasanın *“Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu;”* ilkesi ile örtüşmemektedir.

Onuncu Kalkınma Planında (2014-2018), kadınlara yönelik iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı nitelikte uygulamalar ile çalışanlar için doğuma bağlı izin ve hakların geliştirilmesi, kreşlerin teşvik edilmesi ve esnek çalışma imkânlarının sağlanması planlanmış, aynı zamanda da

kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesinin sağlanması da politikalar arasında yer almıştır.

Ayrıca Avrupa Birliği “Sosyal Politika ve İstihdam” başlıklı 19. Faslının kapsamını; istihdamın artırılması, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi, uygun seviyelerde sosyal koruma sistemlerinin oluşturulması, sosyal ortaklarla diyalog tesis edilmesi, sürdürülebilir bir istihdam yapısı için insan kaynaklarının geliştirilmesi, sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele edilmesi, **kadın ve erkekler için eşit fırsatlar sağlanması oluşturmaktadır.**

Gelirin yarıya indirildiği yarım zamanlı çalışma uygulaması getirilerek kadınların karar alma mekanizmalarında yer alması, istihdamlarının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi nasıl sağlanacaktır?

Sosyal yardımların gerek kapsam gerekse miktar bakımından yoksulluk ve gelir eşitsizliği üzerindeki olumsuz etkileri, işsizlik üzerindeki olumsuz etkileri her geçen gün artarken, **gelir dağılımında** eşitsizlikler “uçurum” ile ifade edilirken söz konusu tasarının, sosyal yönünün çok güçlü bir kanun tasarısı olduğu iddiası gerçek dışıdır.

Aile en değer verilen kurum, “toplumun temeli” olarak nitelendirilmekte ancak son on iki yıldır uygulanan ekonomik, sosyal ve siyasi kararlar aileyi yok etmektedir. Aileler kurulamamakta, kurulan aileler ise çökmektedir. Ülkemizde “aile içi şiddet” terimi, literatüre girmiştir. Ayrılıklar, boşanmalar artmanın yanı sıra cinayetle sonlanır olmuştur. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması mevcut hükümet politikaları ile maalesef mümkün olmamıştır, olamamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik tarafından kadınların iş gücü ve istihdama katılım oranlarının çeşitli nedenlerden dolayı arzu edilen düzeyde olmadığı (komisyon tutanakları ile sabit olduğu üzere) ifade edilmiş olması, hükümet politikalarının popülist yaklaşımlarını teyit etmektedir.

Ebeveyn izni konusundaki eksiklikler, okul öncesi bakım ve eğitim kurumlarının yüksek ücretli ve ulaşılabilir olmaması kadınların iş gücüne katılımını ve istihdamını doğrudan etkileyen nedenler olmakla beraber popülist bir yaklaşım ile tam da seçim öncesi yasa yapmaya çalışılması sorunu çözmeye değil, “aile” ve “kadın” sözleri ile kadın üzerinden yapılan siyasetin bir örneğini oluşturmaktadır.

Genel İşgücüne Katılma Oranı 2013 yılı itibari ile % 51,1 iken 2018 yılında hedeflenen % 53,8dir. **10. Kalkınma planında** iş gücüne katılımda %2,7’lik bir iyileşme, işsizlik rakamında ise % 7,2’lik hedef öngörülüp işsizlik oranı için yaklaşık %2 düşüş planlanmıştır. Bu oran ve hedeflerin ne kadarının **kadın işsizliğinin azaltılması ve iş gücüne katılımı** için öngörüldüğü incelendiğinde, **öngörünün tasarının amacıyla ve kapsamıyla temelden örtüşmediği bir gerçekliktir. İşsizlikte %2’lik azalma hedefi olan bir kalkınma planına göre esnek çalışma**

uygulamalarının, kadının iş gücü piyasasına girişini ve istihdam imkânını arttırdığını söylemek mümkün olmayacaktır.

Ayrıca, Kadın İşgücüne Katılma Oranı 2018 hedefinin (% 34,9) bu tasarı ve benzeri ile gerçekleşmesi mümkün görünmemektedir.

Kadın istihdamı açısından, İskandinav ülkeleri, İsveç, Norveç, Finlandiya gibi ülkeler en üst sırada yer almakta, ardından ise Hollanda, Almanya, İsviçre ve İngiltere gibi Batı Avrupa ülkeleri gelmektedir. Kadının iş gücüne katılım oranları yüksek olsa da uygulanan aile politikaları açısından bu ülkeler arasında büyük farklar mevcuttur.

Avrupa’da kadın istihdamının yüksek olduğu ülkelerde kişi başına düşen gelir düzeyi ile ülkemizi karşılaştırmaksızın yalnız esnek çalışma uygulamalarını model almak ve fırsatmış gibi sunmak/değerlendirmek “aldatma ve kandırma” çabasından öteye gidemeyecektir.

ILO C183 Annelik Koruması Sözleşmesi’ne göre Annelik İzni düzenlenmiştir.

- 1. Ulusal hukuk ve teamül tarafından belirlendiği şekilde, çocuğun tahmini doğum tarihini gösteren bir sağlık raporu veya başka uygun bir belge sunulması üzerine Sözleşme’nin uygulama alanına dahil olan kadın 14 haftadan az olmayacak bir süreyi kapsayan annelik iznine hak kazanacaktır.*
- 2. Yukarıda bahsi geçen izin süresinin uzunluğu her bir Üye tarafından işbu Sözleşme’nin resmi onay belgesine ek olarak sunulan bir beyanla belirlenecektir.*
- 3. Her Üye, daha sonra, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü’ne annelik izni süresini uzatan bir beyan sunabilir.*
- 4. İşveren ve işçi örgütleri temsilcileri ve hükümet tarafından ulusal düzeyde baş- ka bir mutabakat sağlanmış olmadıkça, annelik izni anne ve çocuğun sağlığının korunması gereğince çocuğun doğumu sonrasında altı haftalık zorunlu izni de kapsayacaktır.*
- 5. Annelik izninin doğum öncesi kısmı, doğum sonrası zorunlu izinden hiçbir indirim yapılmaksızın, çocuğun tahmini doğum tarihi ile gerçek doğum tarihi arasında geçen süre kadar uzatılacaktır.*

Anlaşılacağı üzere uluslararası sözleşmeler ile düzenlenmiş bulunan haklar, mevcut hükümet tarafından vatandaşa lütufmuş gibi sunulmaya çalışılsa da aslen seçim öncesi popülist yaklaşımlarının bir örneğidir.

Tasarı ile çocuğu engelli doğan aileler için izin süresinin on iki ay olarak belirlenmesi avantaj olarak yansıtılmakla birlikte 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde; “Kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürlü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu

durumdaki personele; özürlü aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır.” denilmektedir.

Mevcut mevzuatın uygulaması ve aksaklıkları izlenip, denetlenip, çözüme yönelik ihtiyacı karşılamak yerine yeniden yasa tasarısı hazırlanarak mükerrer düzenlemeler yapılması milletvekilliği temsili iradesini değersizleştirmektedir.

II ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI (ÖİB)

Sosyal yardımların gerek kapsam gerekse miktar bakımından yoksulluk ve gelir eşitsizliği üzerindeki olumsuz etkileri ile işsizlik üzerindeki olumsuz etkileri her gecen gün artış halindeyken, gelir dağılımında eşitsizlikler varken; Özel İstihdam Bürolarının kuruluşu, işleyişi ve denetimi yönünden mevcut kanun maddelerinin başlığı dahil olmak üzere yeniden değiştirilmesi, kanun yapmada görünür görünmez sonuçları bakımından ve iş gücü piyasası bakımından olumsuz neticeler verecektir.

Tasarının Genel Gerekçesinde; Türk iş gücü piyasasında özellikle genç işsizliğin ve kadın işsizliğinin yoğun olması nedeniyle bu kesimlerin iş gücüne katılım oranlarının yükselmesi bakımından ÖİB tarafından yürütülecek geçici iş ilişkisi faaliyetine ihtiyaç duyulduğu, bu şekilde gerek gençlerin gerek kadınların iş gücü piyasasına dahil olmaları, tecrübe kazanmaları ve bu yolla daimi iş bulmalarının hedeflendiği belirtilmiştir.

Ancak; yine aynı hükümet döneminde 26/6/2009 tarihli ve 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun, 1. Maddesiyle yasalaştırılmaya çalışılan aynı konuların, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından bir kez daha görüşülmesi için, Anayasa'nın değişik 89 ve 104. maddeleri uyarınca geri gönderilmiş olduğu tüm kamuoyu tarafından bilinmektedir. Yeniden yasalaştırılmaya çalışılan tasarı 9 Temmuz 2009 tarihinde;

“İncelenen Kanunun bu düzenlemeye ilişkin gerekçesinde, Avrupa Birliği üyesi ülkelerin çoğunda kanunlarla düzenlenen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetlerinin ülkemizde de kanuni zemine oturtulmasının AB müktesebatına uyum çalışmaları içinde yer aldığı, üye ülkelerin mevzuatındaki farklılıklar nedeniyle üzerinde uzun süre tartışılan Geçici İstihdam Büroları Direktifinin Avrupa Parlamentosu tarafından 22 Ekim 2008 tarihinde onaylandığı, özel istihdam bürolarını yasaklayan veya bu büroların faaliyetlerini Direktifte öngörülmeyen sebeplerle kısıtlayan ülkelere karşı Avrupa Komisyonunun yaptırım uygulamasının söz konusu olduğu, işsizliğin önlenmesinde iş piyasasının esnekleştirilmesinin ve aktif istihdam politikalarının uygulanmasının temel çözümlerden biri olduğu, kayıt dışı istihdamın önleneyeceği ve bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınacağı ifade edilmiştir.

İncelenen Kanun ile hüküm altına alınan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, esnek bir istihdam müessesesi olarak iş hukukumuzda girerken, gerekçesinde de ifade edildiği üzere, Avrupa Parlamentosunun 2008/104/EC sayılı Direktifi esas alınmıştır.

Esasen esnek çalışma modellerinin ve istihdamın artırılması amacıyla hazırlanan bu Direktifin eşit muamele ilkesini temel alarak genel kurallar koyduğu görülmektedir. Buna göre, bir iş yerinde ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi hakkında, o iş yerinde normal çalışma şekli olan istihdam ilişkisi çerçevesinde emeğini sunan sürekli işçi gibi istihdam edilseydi uygulanacak ücret, çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmesi, gece çalışması ve tatil gibi temel istihdam ve çalışma şartlarının aynısı uygulanacaktır. Ayrıca, kullanıcı işletmede işçi lehine olan düzenlemeler ödünç işçiye de uygulanacak; bunlar kantin, ulaşım gibi mevcut hizmetlerden yararlanacak ve açılacak olan sürekli işlerden haberdar edilecek; bu düzenlemelere uyulmasını güvence altına alacak adli ve idari yaptırımlar da ülkelerin ulusal mevzuatında yer alacaktır.

Avrupa Birliğine uyum çalışmaları çerçevesinde söz konusu Direktifle yapılan düzenlemenin iş hukukumuzda dahil edilmesi amacıyla İş Kanunu'na geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddeden sonra gelmek üzere 7/A maddesi eklenerek mesleki anlamda geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Ancak yapılan düzenlemede, söz konusu Direktifin temelini oluşturan istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasının sağlanması ve dolayısıyla bu eşitliği bozacak uygulamaların yasaklanması yönünde hükümlere yer verilmemiştir. Böylece, düzenlemenin gerekçesi ile içeriği arasında bir çelişki doğmuştur.

Diğer taraftan, mezkur 7/A maddesinin ikinci fıkrasında 'Özel istihdam büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bu sözleşmelerde yer alması gereken hususlar Türkiye İş Kurumunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir' hükmüne yer verilerek, maddede yer almayan hususların anılan Kurumca düzenlenmesine imkân sağlanmış ise de, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi müessesesinin yapısı sebebiyle işçinin korunmasına yönelik kurallara kanunda yer verilmesi, uygulamaya ilişkin ayrıntı ve teknik hususların ise yönetmeliğe bırakılması gerekmektedir.

Aksi takdirde, yapılan düzenleme gerçek amacının dışında sonuçlar doğurabilecek ve madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi kanunun amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabilecektir."

Gerekçeleri ile dönemin Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından (görev süresince veto edilmiş olan 4 tasarıdan 1 tanesidir) veto edilmiştir.

Tasarıyla doğum, analık, askerlik ve mevsimlik tarım işçilerini de kapsayan yarı zamanlı çalışma uygulamalarında; çalışılmayan sürelerde özel sektörde işverenin iş gücü ihtiyacını sağlamak, kadın istihdamı konusunda oluşabilecek tereddütlerin önüne geçmek ve kayıt dışı

istihdamı önlemek amacıyla özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma imkânı getirildiği söylene de, gerçek amacın bu olduğunu gösteren bir kararlılık gözlenmemektedir. 10. kalkınma planına göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı 2013 yılı itibari ile % 37,5 iken 2018 yılında hedeflenen %30,0 dur. Bu veriler ışığında yine mevsimlik tarım işçileri, gündelikçiler, günlük temizlikçiler ve inşaat işçileri gibi iş gücünün kayıt dışı olarak kalacağı kaçınılmazdır.

Tasarı ile ÖİB'lerinin faaliyet alanına geçici iş ilişkisinin eklenmesi, geçici iş ilişki kurma yetkisinin verilmesi ve denetimine ilişkin düzenleme yapılması planlanmıştır. Ancak mevcut mevzuat kapsamında ÖİB'ları 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile düzenlenmiştir. Yeniden düzenlenme ihtiyacının nasıl bir gerekçe ile hasıl olduğu da anlaşılamamaktadır.

Tasarıyla ÖİB'lerinin tanımı düzenlenmekte , askerlik, mevsimlik tarım işçileri ve doğum, süt izni, yarı zamanlı ve kısmi süreli çalışma dönemlerinde işverenin iş gücü talebini karşılamak üzere ÖİB'larına özel sektörle geçici ilişki kurma imkânı tanınmaktadır. Özel sektörde kimlere yada hangi firmalara ne gibi imkanlar vaat edildiği konuları izaha muhtaçtır.

TASARININ MADDELERİ ÜZERİNDEKİ GÖRÜŞ VE ELEŞTİRİLERİMİZ

MADDE 1-TBMM İchtüzük Madde 42- Madde 82 de belirtilen haklarımız saklı kalmak üzere

MADDE 2- TBMM İchtüzük Madde 42- Madde 82 de belirtilen haklarımız saklı kalmak üzere

MADDE 3-“F) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği halinde süt izni verilmeksizin ve çocuğun hayatta olması kaydıyla her doğumda analık izni bitiminde başlamak üzere altı aya kadar günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilir, çocuğun engelli doğması halinde veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti halinde her durumda bu süre on iki ay olarak uygulanır. Bir çocuğu evlat edinen memur da isteği üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.”

Halen; kadın memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilmektedir.

Tasarı ile; zaten altı ay boyunca kullanılabilen üç saatlik süt izni süresine bir saat daha ilave edilerek yarı zamanlı çalışma hakkı verilmiş ancak; açıklandığı gibi fiili çalışmaya bağlı ödemeler dışındaki ödemelerin (aylık, zam ve tazminatlar ile emeklilik yardımı, hastalık ve analık sigortası, yeniden işe alıştırma, devlet memurları için konut, öğrenim bursları ve yurtları, aile yardımı ödeneği, doğum yardımı ödeneği, ölüm yardımı ödeneği, cenaze giderleri, giyecek ve yiyecek yardımı gibi sosyal yardımlar) her birinin yarısı hesaplanarak ödeme yapılacağı belirtilmiştir. Yani bir saat ilave izin verilerek, aylığın yarısı kesilecektir.

Çocuğu engelli doğan aileler için bu sürenin on iki ay olarak belirlenmesi avantaj olarak görülmekle birlikte 2010/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde; “Kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürlü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki personele; özürlü aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır.” ibareleri yer almaktadır.

Halen Kanunen uygulanan ve hiçbir aylık kesintiye neden olmayan süt izni, yarı zamanlı çalışmayla verilen bir hak gibi gösterilmiştir.

MADDE 4- 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (B) fıkrasına “analık izni süresinin bitiminden” ibaresinden sonra “veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden” ibaresi eklenmiş ve aynı maddenin (C) fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.”

Evlat edinen ile doğum yaparak çocuk sahibi olan kişiler arasında fark gözetilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Çocuk sahibi olma noktasında şeklen farklılık olsa da Anayasa ve uluslararası sözleşmeler karşısında, hak ve yükümlülüklerde bireyler eşittir.

MADDE 5- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma

EK MADDE 43- Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin bitiminden, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla izleyen aybaşından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç olmak üzere mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi, belli görevlere atanma veya terfi süreleri ve 68 inci maddenin (B) bendi uyarınca aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bu fıkra hükmünden, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden daha önceki bir tarih olmamak kaydıyla, aynı tarihler esas alınarak

belirlenecek dönem itibarıyla evlat edinenler de talepleri halinde yararlanırlar. Bu hakkın amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi halinde yarım zamanlı çalışma sona erdirilir. Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir.”

Halen; doğum sonrası kadın memura veya doğumda/doğum sonrası hayatını kaybeden kadın memurun memur olan eşine analık/babalık izni verilmektedir. (8 hafta +doğum öncesi kullanılmayan analık izin süresi) Doğum yapan memura bu süre bitiminde, eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilebilmektedir. Aylıksız izin sırasında derece/kademe ilerlemesi durdurulmaktadır.

Tasarı ile doğum yapan memurun ve eşi doğum yapan memurun doğum sonu aylıksız izinde geçirdikleri süre boyunca, derece ve kademe ilerlemeleri devam edecektir. Ancak yeni bir bireyin de katılmış olduğu aile ekonomik olarak güç durumda kalacaktır.

MADDE 6- TBMM İçtüzük Madde 42- Madde 82 de belirtilen haklarımız saklı kalmak üzere

MADDE 7- TBMM İçtüzük Madde 42- Madde 82 de belirtilen haklarımız saklı kalmak üzere

MADDE 8- 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Doğum sonrası yarım çalışma ödeneği

EK MADDE 3- Kadın işçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca verilen ücretsiz izin süresi kadar doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak yapılır. Doğum sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu madde hükümlerinden yararlanabilmesi için işçinin adına doğum tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır.

Birinci fıkrâ kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurum ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.”

4857 sayılı İş Kanununa göre haftalık çalışma süresi 45 saattir. Süt izni kadın işçinin bir yaşından küçük çocuğu için, günde bir buçuk saattir. Kadın işçiye doğum sonrası izninin bitiminden itibaren altı aya kadar ücretsiz izin verilmektedir.

Tasarı ile; yarım çalışma hakkından faydalanmak isteyen kadın işçinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olan yarım çalışma ödeneğinin Fon’dan karşılanacağı belirtilmiştir. Doğum sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarının %80’i kadar olacaktır. (2015 yılı birinci altı ayı için 32.04 TL, ikinci altı ay için 33.96 TL’dir.) Kadın işçilerin sigorta primleri işçi ve işveren payları yine Fon’dan SGK’na aktarılacaktır. Geçici iş göremezlik ödeneği (kaza/hastalık raporlarına verilen ödenek) almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmeyeceği de belirtilmiştir.

MADDE 9- 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin üçüncü fıkrasının (ç) bendinde yer alan “hayatını kaybedenlerin ise eş ve çocuklarından birisi, eşi veya çocuğu yoksa” ibaresinden sonra gelmek üzere “anne, baba veya” ibaresi eklenmiştir.

Tasarıya eklenen yeni bir maddeyle terör eylemlerinde yaşamını yitiren çocukların kardeşlerinin yanı sıra anne, babalarının da istihdam hakkından yararlanması imkânı getirilmiş olması olumludur.

MADDE 10- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa 7 nci maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

“Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi

MADDE 7/A- Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun, işçisini geçici olarak bir başka işverene yazılı devri ile kurulur. Geçici iş ilişkisi; doğum, analık ve süt izni hallerinde izin süresince, ebeveynlere doğumdan sonra tanınan kısmi süreli çalışma süresince, kadın işçinin doğum sonrası yarı zamanlı çalışma yahut ücretsiz izin kullandığı hallerde ücretsiz izin süresince, kadın işçi için ev hizmetlerinde ve altı ay süre ile mevsimlik tarım işlerinde kurulabilir.

Bu madde kapsamındaki hak ve yükümlülüklerde, 7 nci maddenin üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkraları uygulanır. Sözleşmede yer alacak hususlar ile diğer hak ve yükümlülükler yönetmelikle belirlenir.”

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Burada en fazla tartışılan konu, bir işverenin neden geçici iş ilişkisi kapsamında işçi çalıştırmasına izin verilmesine ilişkindir. Bu konuyu anlayabilmek için öncelikle geçici iş ilişkisinin amacı açıklanmalıdır. Geçici iş ilişkisinin amacı; işverenlerin belirli bir süre devam edecek ve yeni bir personel istihdam edilmeden işletmede ortaya çıkan personel ihtiyacının giderilmesidir. Yine bir diğer önemli amaç da aynı şirketler topluluğunda, bir şirketin iş yükündeki artmaya karşın aynı şirketler grubu ya da holdinge bağlı diğer bir şirketin iş yükündeki azalma nedeniyle personelin işten çıkarılmasını önlemeye ve personel fazlalığı olan şirketin deneyimli elemanlarından faydalanma ve iş gücünü üretime dönüştürme olarak sayılabilir.

Örneğin, fazla çalışma ile karşılanamayacak bir siparişin hazırlanması, işyerinin sürekli bir işçisinin hastalığı veya doğum iznine ayrılması, mevsimsel dalgalanmalar ve mevsimlik işler gibi arızı ya da özel haller için geçici işçi çalıştırılabilir.

Burada anlaşılması gereken nokta, **geçici iş ilişkisinin işletmenin sürekli faaliyetlerinde ucuz iş gücü çalıştırma yöntemi olmadığıdır.**

Yasanın amacı, işletmenin arızı veya özel hallerde ortaya çıkan geçici iş gücü ihtiyacının giderilmesidir. İşletmenin normal ve sürekli faaliyetlerinde ise kural, işverenin belirsiz süreli sözleşme ile işçi çalıştırmasıdır. Uygulamada kimi zaman görüldüğü üzere geçici işçi adı altında iki grup işçinin altı ay gibi belirli sürelerle nöbetleşe olarak çalıştırılması yasanın amacına aykırıdır.

İşletmenin konusunu teşkil eden ve daimi işçi çalıştırılması gereken işlerde sürekli olarak geçici işçi çalıştırılmasına ve yasada öngörülen sürelerde geçici işçi çalıştırılsa bile, muvazaalı bir işlem olabilir ve kanuna karşı hile teşkil edebilir.

MADDE 11- 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Bu Kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerin kısmî süreli çalışma talebi karşılanır. Bu talep, geçerli fesih nedeni sayılamaz.”

Oysa iş sözleşmesini sona erdirebilmek için geçerli sayılan nedenler;

- İşçinin yetersizliği,
- İşçinin davranışlarındaki kusur ve özensizlik,
- İşyerinde yeni çalışma ve üretim yöntemlerine gidilecek olması,
- İş yerinin bazı bölümlerinin kapatılması,

- İşle ilgili teknolojik değişikliklere gidilmesi,
 - Sektörel olumsuzluklar nedeni ile önemler alınması,
 - İşyerinin ekonomik sıkıntıları,
 - Genel ekonomik sıkıntılar
- olarak sıralanmaktadır.

Mevcut siyasi konjonktürde **ekonomi yönetimindeki çok seslilik, kamu maliyesinin zayıflaması ve bankacılık yapısındaki dalgalanmalar** ekonomik sıkıntılar yaratabilmektedir. Bu realiteler ile işveren **kısmi süreli çalışma talebi ile fesh edemeyeceği sözleşmeyi yukarıda saymaya çalıştığımız sübjektif ölçülemez kriterler ile kolaylıkla fesh edecektir.** Kanuna eklenen bu ibareler, seçimi öncelikleyen söylemlerden ibarettir.

MADDE 12-4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler, maddeye birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra, maddenin mevcut beşinci fıkrasına birinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullanılır.”

“Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren kadın işçi, evlat edinme hâlinde ise işlerden biri veya evlat edinen altı aya kadar ücretsiz izin yahut her doğumda altı aya kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilir. Bu izinlerden hangisini kullanacağını izin talebinde bulunan belirlir ve iznin kullanılacağı tarihten bir ay önce yazılı olarak işverene bildirir.”

“Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.”

“Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.”

Madde ile “Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır” hükmü yerindedir.

MADDE 13 -TBMM İktüzük Madde 42- Madde 82 de belirtilen haklarımız saklı kalmak üzere

MADDE 14- 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki tanım eklenmiştir.

“Özel istihdam bürosu: İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları,”

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunun 32 maddesi ne dayanılarak 19 Mart 2013 Tarihli ve 28592 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış olan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği mevcut ve yürürlüktedir. Bu yönetmelikte ÖİB tanımı yapılmış ve yeterlidir. Yeniden tanımlama ve değişiklik ihtiyacı yoktur.

MADDE 15- 4904 sayılı Kanunun 17 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi

MADDE 17- Aşağıdaki şartlar dâhilinde aracılık faaliyetine izin verilir:

a) Aracılık faaliyeti gerçek kişi tarafından yapılacaksa Türk vatandaşı olması,

Düzenleme ile Yabancı Tüzel Kişilikler “ÖİB’lerinin kurulması” ve şubelerinin oluşturulması konusunda koruma altına alınmış olacakları düşüncesini oluşturmaktadır. **“Aracılık faaliyeti gerçek ve/veya tüzel kişi ve /veya kişiler tarafından yapılacaksa Türk vatandaşı olması”** şeklinde düzenlenmenin yapılması uygun olacaktır.

b) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamaları,

c) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde nitelikli uzman personel, teknik donanım ve uygun bir işyerine sahip olmaları,

İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde nitelikli uzman personel ve teknik donanıma uygun bir işyerinin, kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren **ne kadar süre içerisinde düzenlenmesi gerektiği konusunda bir süre belirtilmemesi** nedeniyle eksiktir.

d) Ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmeleri,

e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri,

Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemelerin nasıl yapılacağı, nereye yapılacağı ve koşulları ile kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren ne kadar süre içerisinde yönetmelik ile düzenlenmesinin sağlanacağı konusunda açıklık getirilmesi gerekir.

f) Kuruma başvurulana tarihte brüt asgari ücret tutarının yirmi beş katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması.

1134*25=28.350 TL olarak hesaplanacak olan teminat miktarı yetersizdir.

Özel istihdam büroları, birinci fıkrada yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler. Şube açılması halinde birinci fıkranın (f) bendi uygulanmaz.

Tasarıdan çıkarılması uygun olacaktır.

Özel istihdam bürolarının nitelikli uzman personel, teknik donanım ve işyeri yeterliliklerine ilişkin hususlar, Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Özel istihdam bürolarının nitelikli uzman personel, teknik donanım ve işyeri yeterliliklerine ilişkin hususlar tasarının yürürlüğe girmesinden itibaren ne kadar süre içerisinde, hangi kriterler ile sağlanacağı konusunda açıklık getirilmelidir.

Başvuru tarihinden önceki üç yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına;

a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,

Başvuru tarihinden önceki üç yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarının, hangi gerçek ve tüzel kişilere ait olduğu konusu açıklığa kavuşturulmalıdır.

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvurulana tarihte brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,

Teminat miktarının 1134*200=226.800 TL olarak hesaplanmasına rağmen teminat şeklinin nakden veya kat'ı ve süresiz banka teminat mektubu şeklinde olacağı açıkça belirtilmelidir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, kontrol, denetim ve teftiş, kurumlarının görev alanlarına giren konularla sınırlı olmak üzere; iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile görevli memurları tarafından yapılır. Bu durumda özel istihdam büroları, istenilen her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadırlar. Özel istihdam bürolarında yapılacak inceleme, kontrol, denetim ve teftişe ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Özel istihdam bürolarında yapılacak inceleme, kontrol, denetim ve teftişine yönelik usul ve esaslara ilişkin yönetmeliğin ne kadar süre içerisinde yayımlanacağı ve hangi kriterler ile sağlanacağı belirtilmelidir.

MADDE 16-4904 sayılı Kanunun 18 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürosu izni ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ve kararlara karşı itiraz

MADDE 18- Kurumca verilen özel istihdam bürosu izni;

e) Yönetmelikle istisna tutulan meslek mensupları dışında iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,

Dünya üzerinde yakın zamana kadar çeşitli mesleki sınıflama sistemleri kullanıla gelmiştir.

ILO (International Labour Organization), ISCO (International Standard Classification Of Occupations), UNIDO (United Nations Industrial Development Organizations) ve ISCI (International Standard Classification Of Industry) gibi sınıflamalarla yakından ilişki içinde olacak sınıflama sistemlerinden hangisi yada hangilerinin ülkemiz koşulları ile örtüştüğü belirlenmemiş ve komisyonda yeterince görüşülmemiştir.

MADDE 17- 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri

MADDE 19- Özel istihdam bürosu, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. İş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlanamaz ve hizmet bedeli alınmaz. Ancak, sadece aracılık faaliyeti gösteren özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınmasına izin verilebilir.

Yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlara ilişkin hususlar, Tasarının yürürlüğe girmesinden itibaren ne kadar süre içerisinde ve hangi kriterler ile belirleneceği belirtilmemiştir.

MADDE 18- 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 20- Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;.....

denilerek tüm bentlerde (a-s) idari cezalar belirlenmiştir. Ancak Kanun Tasarısının içerdiği kurumların işleyişlerine bakıldığında düzenli ve nitelikli denetimlerin yapılamayacağı kaçınılmazdır.

Madde ile tanımlanmış tüm bentlerde, suçlu anlama ve önleme yaklaşımlarının olmayacağı, ilgili bentlerin caydırıcı tedbirleri ve yüksek cezaları içermediği anlaşılmaktadır.

MADDE 19- TBMM İçtüzük Madde 42- Madde 82 de belirtilen haklarımız saklı kalmak üzere

MADDE 20-31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 10- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, doğum veya evlatlık edinmeye bağlı olarak ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanarak aylıkları yarım ödenenlerin fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları; peşin ödenen aylığının ilgili olduğu dönem için tam olarak, izleyen aybaşından itibaren ise yarım olarak hesaplanır ve peşin aylığın ilişkili olduğu ayın yarım zamanlı olarak çalışılan günlere ilişkin sigorta primi veya emekli keseneği, sigortalı ve işveren paylarının yarısı, genel sağlık sigortası primi hariç kurumunca ilgili sigortalıya borç çıkarılır. Yarım zamanlı olarak çalışılmaya başlanan günü izleyen aybaşından itibaren ise, normal zamanlı çalışılması halinde ödenmesi gereken sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının yarısı üzerinden sigorta primi veya emekli keseneği ödenir. Ancak, bunların genel sağlık sigortası primi, sigortalı ve işveren yükümlülüğünde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının tamamı üzerinden ödenir. Bu kapsamdaki sigortalılardan aylıklarını peşin olarak almayanlar, yarım zamanlı olarak çalışmaya başladıkları gün ile aybaşına kadar olan dönem açısından yukarıdaki haklardan yararlandırılır. Bu maddenin primlerin ve prim ödeme gün sayılarının yarım olarak uygulanacağına dair hükümleri yarım zamanlı çalışanlardan ek 3 üncü madde uyarınca ilave prim ödeyenler hakkında da uygulanır.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendine tabi sigortalılardan ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanarak yarım aylık almak suretiyle çalışanların eksik çalışılan süreleri, kendilerinin ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışanların 41 inci maddede belirtilen esaslara göre, haklarında mülga hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulananların ise müracaat ettikleri tarihteki emekli keseneğine esas aylık tutarına ilişkin tüm unsurlar üzerinden güncel katsayılar ile kesenek ve karşılık oranlarına göre hesaplanan borcu kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödemeleri şartıyla hizmet sürelerine eklenir.

Bu Kanunun 40 inci maddesinde yer alan tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında, 49 uncu maddenin ise ikinci fıkrasında belirtilen sigortalıların yarım zamanlı olarak çalışılan sürelerle ilişkin fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresi yarısı kadar uygulanır.

Emeklilikte ek gösterge ile makam ve görev tazminatına hak kazanılmasında aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır.”

Yarım zamanlı çalışma hakkından faydalanan sigortalıya; peşin ödenen aylığın ilişkili olduğu ayın, yarım zamanlı olarak çalışılan günlere ilişkin sigorta primi veya emekli keseneği, sigortalı ve işveren paylarının yarısının borç çıkarılması, normal zamanlı çalışılması halinde ödenmesi gereken sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının yarısı

üzerinden sigorta primi veya emekli keseneği ödenmesini öngören madde Tasarı metninden çıkarılmalıdır.

MADDE 21- TBMM İhtüzük Madde 42- Madde 82 de belirtilen haklarımız saklı kalmak üzere

MADDE 22- a) 1 inci maddesiyle 193 sayılı Kanunun 20 nci maddesinde yapılan değişiklik ile 25 inci maddesiyle 5520 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde yapılan değişiklik, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren ilk defa faaliyete geçen kreş ve gündüz bakımevlerinin kazançlarına uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

Tasarı ile , kreş imkânlarından yararlanması sağlanarak daha fazla kadının çalışma hayatına katılması hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda kadınların çocuklarını bırakabilecekleri güvenli ortamlar sağlanmaya yönelik yasal düzenleme yapılması olumlu olmakla beraber tüm **kamu kurum ve kuruluşlarındaki kreş ve bakımevlerini kapatan**, kreş ve bakımevi gibi birçok küçük ticari işletmeyi vergi yüküyle boğan **hükümetin**, bu tasarı ile vergi indirimi yaparak yeniden kreş ve bakımevi açtırmaya olan gayretini olumlu buluyoruz.

MADDE 23- TBMM İhtüzük Madde 42- Madde 82 de belirtilen haklarımız saklı kalmak üzere

SONUÇ:

Komisyon çalışmaları sırasında paydaşlarla da fikir alışverişi yapılarak, **“kadını mı işe kazandırıyoruz yoksa anneleri işte mi tutmaya çalışıyoruz”** arasındaki ince ayrımı da tartışmak suretiyle daha etkin ve verimli bir süreç istemiş olmamıza rağmen, maalesef hükümetin direnci ile karşılaşmış olmamız anlaşılabilir değildir.

Tasarının geneli ve maddeler üzerinde açıkladığımız Gerekçeler ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda görüşülen ve kabul edilen Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının; genel hükümlerine ve 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, ve 22. maddelerinin usul ve esaslarına karşı olduğumuzu bilgilerinize arz ederiz.

Ruhsar Demirel
Eskişehir

Cemalettin Şimşek
Samsun

HÜKÜMETİN TEKLİF ETTİĞİ METİN

**AİLENİN VE DİNAMİK NÜFUS YAPISININ KORUNMASI AMACIYLA
BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE
DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISI**

MADDE 1- 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 20 nci maddesinin başlığı “Kreş ve gündüz bakımevleri ile eğitim ve öğretim işletmelerinde kazanç istisnası” şeklinde değiştirilmiş, aynı maddenin birinci fıkrasında yer alan “Okul öncesi eğitim” ibaresi “Özel kreş ve gündüz bakımevleri ile okul öncesi eğitim” şeklinde değiştirilmiş ve aynı fıkranın ikinci cümlesine “İstisna,” ibaresinden sonra gelmek üzere “kreş ve gündüz bakımevleri ile” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 2- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (C) fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

“8- 108 inci maddenin (B) fıkrası uyarınca kullanılan aylıksız izin süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.”

MADDE 3- 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (A) fıkrasına beşinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle ile aynı fıkranın sonuna aşağıdaki cümleler ve aynı maddeye (E) fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş, mevcut (F) fıkrası (G) fıkrası şeklinde teselsül ettirilmiştir.

“Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise, doğumdan analık izninin başladığı tarihe kadarki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir.”

“Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.”

“(F) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği halinde süt izni verilmeksizin ve çocuğun hayatta olması kaydıyla birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir, çocuğun engelli doğması halinde her durumda bu süre oniki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memur da isteği üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.”

MADDE 4- 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (B) fıkrasına “analık izni süresinin bitiminden” ibaresinden sonra “veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden” ibaresi eklenmiş ve aynı maddenin (C) fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.”

MADDE 5- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma

EK MADDE 43- Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin bitiminden, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden

SAĞLIK, AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER KOMİSYONUNUN KABUL ETTİĞİ METİN

**AİLENİN VE DİNAMİK NÜFUS YAPISININ KORUNMASI AMACIYLA
BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISI**

MADDE 1- 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 20 nci maddesinin başlığı “Kreş ve gündüz bakımevleri ile eğitim ve öğretim işletmelerinde kazanç istisnası” şeklinde değiştirilmiş, maddenin birinci fıkrasında yer alan “Okul öncesi eğitim” ibaresi “Özel kreş ve gündüz bakımevleri ile okul öncesi eğitim” şeklinde değiştirilmiş ve fıkranın ikinci cümlesinde yer alan “İstisna,” ibaresinden sonra gelmek üzere “kreş ve gündüz bakımevleri ile” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 2- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (C) fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

“8- 108 inci maddenin (B) fıkrası uyarınca kullanılan aylıksız izin süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.”

MADDE 3- 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (A) fıkrasının beşinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle, fıkranın sonuna aşağıdaki cümleler ve maddeye (E) fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş, mevcut (F) fıkrası (G) fıkrası olarak teselsül ettirilmiştir.

“Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise, doğumdan analık izninin başladığı tarihe kadarki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir.”

“Bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.”

“(F) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği halinde süt izni verilmeksizin ve çocuğun hayatta olması kaydıyla her doğumda analık izni bitiminde başlamak üzere altı aya kadar günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir, çocuğun engelli doğması halinde veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti halinde her durumda bu süre on iki ay olarak uygulanır. Bir çocuğu evlat edinen memur da isteği üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.”

MADDE 4- 657 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan “analık izni süresinin bitiminden” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden” ibaresi eklenmiş ve maddenin (C) fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.”

MADDE 5- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma

EK MADDE 43- Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin bitiminden, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

aybaşına kadar olan dönemde, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla izleyen aybaşından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç olmak üzere mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi, belli görevlere atanma veya terfi süreleri ve 68 inci maddenin (B) bendi uyarınca aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bu fıkra hükmünden, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden daha önceki bir tarih olmamak kaydıyla, aynı tarihler esas alınarak belirlenecek dönem itibarıyla evlat edinilenler de talepleri halinde yararlanır. Bu hakkın amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi halinde yarım zamanlı çalışma sona erdirilir. Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir.”

MADDE 6- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 42- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte 108 inci maddenin (B) fıkrası kapsamında aylıksız izin kullananlar da, kalan izin süreleri bakımından 36 ncı maddenin “Ortak Hükümler” bölümünün (C) fıkrasının (8) numaralı bendi hükmünden yararlandırılır.

104 üncü maddede yapılan değişiklikler ile ek 43 üncü madde hükümleri, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra gerçekleşen doğum, evlat edinme ve erken doğumlar hakkında uygulanır.”

MADDE 7- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 207 nci maddesi ile 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun 176 ncı maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 8- 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (B) bendine aşağıdaki alt bent eklenmiştir.

“g) Ek 3 üncü madde kapsamındaki doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderlerinden,”

MADDE 9- 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Doğum sonrası yarım çalışma ödeneği

EK MADDE 3- Kadın işçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca verilen ücretsiz izin süresi kadar doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak yapılır. Doğum sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarının %80’i kadardır. Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır.

(Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

başına kadar olan dönemde, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç olmak üzere mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi, belli görevlere atanma veya terfi süreleri ve 68 inci maddenin (B) fıkrası uyarınca aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bu fıkra hükmünden, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden daha önceki bir tarih olmamak kaydıyla, aynı tarihler esas alınarak belirlenecek dönem itibarıyla evlat edinilenler de talepleri halinde yararlanır. Bu hakkın amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi halinde yarım zamanlı çalışma sona erdirilir. Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir.”

MADDE 6- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 42- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte 108 inci maddenin (B) fıkrası kapsamında aylıksız izin kullananlar da, kalan izin süreleri bakımından 36 ncı maddenin “Ortak Hükümler” bölümünün (C) fıkrasının (8) numaralı bendi hükmünden yararlandırılır.

104 üncü maddede yapılan değişiklikler ile ek 43 üncü madde hükümleri, 1/1/2015 tarihi ve sonrasında gerçekleşen doğum, evlat edinme ve erken doğumlar hakkında uygulanır.”

MADDE 7- 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (B) bendine aşağıdaki alt bent eklenmiştir.

“g) Ek 3 üncü madde kapsamındaki doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderlerinden,”

MADDE 8- 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Doğum sonrası yarım çalışma ödeneği

EK MADDE 3- Kadın işçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca verilen ücretsiz izin süresi kadar doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak yapılır. Doğum sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır.

Birinci fıkra kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurum ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.”

MADDE 10- 8/1/2002 tarihli ve 4736 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet Tarifeleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 1 inci maddesine sekizinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri kapsamında, özel şahıs veya şirketlere ait olup belediyeler tarafından şehir içi toplu taşıma hizmeti vermekle yetkilendirilen ve ilgili mevzuatına göre ayakta yolcu taşıyabilen her bir özel halk otobüsü ve özel deniz ulaşım aracı için bunların işletmecilerine, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bütçesine bu amaçla konulan ödenekten ilgili belediyeler aracılığıyla her ay gelir desteği ödemesi yapılır. Yapılacak aylık gelir desteği ödemesini yıllık olarak belirlemeye, bu tutarı faaliyette bulunulan yere ve/veya özel halk otobüsü ve özel deniz ulaşım aracının taşıma kapasitesine göre farklılaştırmaya ve yapılacak ödemeye ilişkin diğer esas ve usulleri belirlemeye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı müştereken yetkilidir.”

MADDE 11- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa 7 nci maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

“Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi

MADDE 7/A- Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun, işçisini geçici olarak bir başka işverene yazılı devri ile kurulur. Geçici iş ilişkisi; askerlik hizmetinin ifası durumunda askerlik süresince, doğum, analık ve süt izni ile ücretsiz izin hallerinde izin süresince, ebeveynlere doğumdan sonra tanınan kısmî süreli çalışma süresince, mevsimlik tarım işlerinde ise en fazla altı ay için kurulabilir.

Bu madde kapsamındaki hak ve yükümlülüklerde, 7 nci maddenin üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkraları uygulanır. Sözleşmede yer alacak hususlar ile diğer hak ve yükümlülükler yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 12- 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Bu Kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre kısmî süreli çalışma talebi karşılanır. Bu talep, geçerli fesih nedeni sayılmaz.”

(Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır.

Birinci fıkra kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar, Fondan, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe girişi ve çıkışı bildirimi yapılmaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurum ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.”

MADDE 9- 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin üçüncü fıkrasının (ç) bendinde yer alan “hayatını kaybedenlerin ise eş ve çocuklarından birisi, eşi veya çocuğu yoksa” ibaresinden sonra gelmek üzere “anne, baba veya” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 10- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

“Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi

MADDE 7/A- Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun, işçisini geçici olarak bir başka işverene yazılı devri ile kurulur. Geçici iş ilişkisi; doğum, analık ve süt izni hallerinde izin süresince, ebeveynlere doğumdan sonra tanınan kısmi süreli çalışma süresince, kadın işçinin doğum sonrası yarı zamanlı çalışma yahut ücretsiz izin kullandığı hallerde ücretsiz izin süresince, kadın işçi için ev hizmetlerinde ve altı ay süre ile mevsimlik tarım işlerinde kurulabilir.

Bu madde kapsamındaki hak ve yükümlülüklerde, 7 nci maddenin üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkraları uygulanır. Sözleşmede yer alacak hususlar ile diğer hak ve yükümlülükler yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 11- 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Bu Kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerin kısmi süreli çalışma talebi karşılanır. Bu talep, geçerli fesih nedeni sayılmaz.”

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

MADDE 13- 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler, maddeye birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra, maddenin mevcut beşinci fıkrasına birinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullanılır.”

“Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüziki gün, sonraki doğumlarda ise yüzseksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üçyüzaltmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.”

“Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.”

“Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.”

MADDE 14- 4857 sayılı Kanunun 99 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan “5 inci ve 7 nci maddelerde” ibaresi “5 inci, 7 nci ve 7/A maddelerinde” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 15- 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki tanım eklenmiştir.

“Özel istihdam bürosu: İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları,”

MADDE 16- 4904 sayılı Kanunun 17 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi

MADDE 17- Aşağıdaki şartlar dâhilinde aracılık faaliyetine izin verilir:

a) Aracılık faaliyeti gerçek kişi tarafından yapılacaksa Türk vatandaşı olması,

b) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamaları,

c) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde nitelikli uzman personel, teknik donanım ve uygun bir işyerine sahip olmaları,

d) Ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmeleri,

e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri,

f) Kuruma başvuru tarihi brüt asgari ücret tutarının yirmibeş katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması.

Özel istihdam büroları, birinci fıkrada yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler. Şube açılması halinde birinci fıkranın (f) bendi uygulanmaz.

(Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

MADDE 12- 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler, maddeye birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra, maddenin mevcut beşinci fıkrasına birinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılır.”

“Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren kadın işçi, evlat edinme hâlinde ise eşlerden biri veya evlat edinen altı aya kadar ücretsiz izin yahut her doğumda altı aya kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilir. Bu izinlerden hangisini kullanacağını izin talebinde bulunan belirlenir ve iznin kullanılacağı tarihten bir ay önce yazılı olarak işverene bildirir.”

“Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.”

“Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.”

MADDE 13- 4857 sayılı Kanunun 99 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan “5 inci ve 7 nci maddelerde” ibaresi “5 inci, 7 nci ve 7/A maddelerinde” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 14- 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki tanım eklenmiştir.

“Özel istihdam bürosu: İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları,”

MADDE 15- 4904 sayılı Kanunun 17 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi

MADDE 17- Aşağıdaki şartlar dâhilinde aracılık faaliyetine izin verilir:

- a) Aracılık faaliyeti gerçek kişi tarafından yapılacaksa Türk vatandaşı olması,
- b) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamaları,
- c) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde nitelikli uzman personel, teknik donanım ve uygun bir işyerine sahip olmaları,
- d) Ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasını Kuruma ibraz etmeleri,
- e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri,
- f) Kuruma başvuru tarihi brüt asgari ücret tutarının yirmi beş katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması.

Özel istihdam büroları, birinci fıkrada yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullandırabilirler. Şube açılması halinde birinci fıkranın (f) bendi uygulanmaz.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

Özel istihdam bürolarının nitelikli uzman personel, teknik donanım ve işyeri yeterliliklerine ilişkin hususlar, Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Özel istihdam büroları, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurabilir. Özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşlarında aracılık faaliyeti yapamazlar ve geçici iş ilişkisi kuramazlar.

Kurum tarafından düzenlenen aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programlar sonucunda bu faaliyetten yararlananları işe yerleştirmek üzere Kurumla sözleşme yapan yükleniciler, bu programları başarıyla tamamlayanlarla sınırlı kalmak kaydıyla sözleşme çerçevesinde iş ve işçi bulmaya aracılık yapabilir.

Kurumdan izin almaksızın, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamaz ve geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık ve geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

Özel istihdam bürolarının yurtdışına işçi göndermesi halinde, işçilerin yurtdışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Başvuru tarihinden önceki üç yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına;

a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının ikiyüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,

c) Kurum alacağının ve vergi dairesine vadesi geçmiş borcunun bulunmaması veya vergi dairesine olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

d) Özel istihdam bürosunun, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya söz konusu borçların 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

kaydıyla Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Teminat miktarı her takvim yılı başından geçerli olmak üzere brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanarak artırılır. Özel istihdam büroları Şubat ayı sonuna kadar teminat miktarını tamamlamak ya da ek teminat vermek zorundadır.

Özel istihdam bürosunun kendi isteği ile aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi halinde teminat, varsa vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacaklarının ödenmiş olduğunun belgelenmesi şartıyla özel istihdam bürosunun talebi üzerine iade edilir. Ancak ödenmemiş alacakların bulunması halinde, iade işlemi alacaklar mahsup edildikten sonra yapılır.

Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi halinde dokuzuncu fıkranın (b) bendine göre alınan teminat, varsa vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacakları ile işçinin alacakları ödendikten sonra Kuruma gelir kaydedilir.

(Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Özel istihdam bürolarının nitelikli uzman personel, teknik donanım ve işyeri yeterliliklerine ilişkin hususlar, Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Özel istihdam büroları, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurabilir. Özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşlarında aracılık faaliyeti yapamazlar ve geçici iş ilişkisi kuramaz.

Kurum tarafından düzenlenen aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programlar sonucunda bu faaliyetten yararlananları işe yerleştirmek üzere Kurumla sözleşme yapan yükleniciler, bu programları başarıyla tamamlayanlarla sınırlı kalmak kaydıyla sözleşme çerçevesinde iş ve işçi bulmaya aracılık yapabilir.

Kurumdan izin almaksızın, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamaz ve geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık ve geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

Özel istihdam bürolarının yurt dışına işçi göndermesi halinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Başvuru tarihinden önceki üç yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına;

a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,

c) Kurum alacağının ve vergi dairesine vadesi geçmiş borcunun bulunmaması veya vergi dairesine olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

d) Özel istihdam bürosunun, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya söz konusu borçların 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

kaydıyla Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Teminat miktarı her takvim yılı başından geçerli olmak üzere brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanarak artırılır. Özel istihdam büroları Şubat ayı sonuna kadar teminat miktarını tamamlamak ya da ek teminat vermek zorundadır.

Özel istihdam bürosunun kendi isteği ile aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi halinde teminat, varsa vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacaklarının ödenmiş olduğunun belgelenmesi şartıyla özel istihdam bürosunun talebi üzerine iade edilir. Ancak ödenmemiş alacakların bulunması halinde, iade işlemi alacaklar mahsup edildikten sonra yapılır.

Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi halinde dokuzuncu fıkranın (b) bendine göre alınan teminat, varsa vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacakları ile işçinin alacakları ödendikten sonra Kuruma gelir kaydedilir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, kontrol, denetim ve teftiş, kurumlarının görev alanlarına giren konularla sınırlı olmak üzere; iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile görevli memurları tarafından yapılır. Bu durumda özel istihdam büroları, istenilen her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadırlar. Özel istihdam bürolarında yapılacak inceleme, kontrol, denetim ve teftişe ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”

MADDE 17- 4904 sayılı Kanunun 18 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürosu izni ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ve kararlara karşı itiraz

MADDE 18- Kurumca verilen özel istihdam bürosu izni;

a) İzin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması,

b) 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 26 ncı ve 27 nci madde hükümlerine aykırı davranılması,

c) İş ilişkisinde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

d) Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,

e) Yönetmelikle istisna tutulan meslek mensupları dışında iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,

f) İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,

g) İstenen bilgi veya belgelerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,

h) Çalışma izni olmayan yabancı uyruklu kişiler hakkında aracılık faaliyeti yapılması,

i) Yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,

i) 19 uncu maddenin altıncı fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmaların herhangi birinin yapılmış olması,

durumlarında iptal edilir.

Kurumca verilen özel istihdam bürosu izni, birinci fıkranın (a) ve (d) bentlerinde belirtilen durumların tespiti halinde derhal; diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığına tespit edilmesi halinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

a) Özel istihdam bürosu izninin iptal edilmesi,

b) Çalışma izni olmayan yabancı uyruklu kişiler hakkında geçici işçi temini sözleşmesi düzenlendiğinin tespit edilmesi,

c) Çalışan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin 4857 sayılı Kanunun 34 üncü maddesi hükümlerine uygun olarak ödenmemesi,

d) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,

(Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, kontrol, denetim ve teftiş, kurumlarının görev alanlarına giren konularla sınırlı olmak üzere; iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile görevli memurları tarafından yapılır. Bu durumda özel istihdam büroları, istenilen her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadırlar. Özel istihdam bürolarında yapılacak inceleme, kontrol, denetim ve teftişe ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce izin alan özel istihdam büroları faaliyetlerine devam eder. Geçici iş ilişkisi yetkisi için yapılacak taleplerde ilk izin tarihleri dikkate alınır.

Özel istihdam büroları hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde, 4857 sayılı Kanun ile 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.”

MADDE 16- 4904 sayılı Kanunun 18 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürosu izni ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ve kararlara karşı itiraz

MADDE 18- Kurumca verilen özel istihdam bürosu izni;

a) İzin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması,

b) 6098 sayılı Kanunun 26 ncı ve 27 nci madde hükümlerine aykırı davranılması,

c) İş ilişkisinde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

d) Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,

e) Yönetmelikle istisna tutulan meslek mensupları dışında iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,

f) İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,

g) İstenen bilgi veya belgelerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,

h) Çalışma izni olmayan yabancı uyruklu kişiler hakkında aracılık faaliyeti yapılması,

i) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,

j) 19 uncu maddenin altıncı fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmaların herhangi birinin yapılmış olması,

durumlarında iptal edilir.

Kurumca verilen özel istihdam bürosu izni, birinci fıkranın (a) ve (d) bentlerinde belirtilen durumların tespiti halinde derhâl; diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığının tespit edilmesi halinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

a) Özel istihdam bürosu izninin iptal edilmesi,

b) Çalışma izni olmayan yabancı uyruklu kişiler hakkında geçici işçi temini sözleşmesi düzenlendiğinin tespit edilmesi,

c) Çalışan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin 4857 sayılı Kanunun 34 üncü maddesi hükümlerine uygun olarak ödenmemesi,

d) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,

e) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

e) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,

f) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7/A maddesinde belirtilen sürelerle uyulmaması, durumlarında iptal edilir.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi üçüncü fıkranın (a) ve (c) bentlerinde sayılan hallerde derhal; diğer bentlerinde sayılan hallerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığının tespit edilmesi halinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

Özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumludur. Şubeler için birinci ve ikinci fıkra kapsamında uygulanan yaptırımlar, özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde dikkate alınır.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali halinde; bu Kanun kapsamında yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edilir. Ancak, özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamaz. Herhangi bir nedenle özel istihdam bürosunun kapanması halinde ise geçici işçi çalıştıran işverene bu durumun tebliğ edilmesi ile geçici iş ilişkisi sona erer. İş ilişkisinin devam etmesi durumunda, geçici işçi çalıştıran işverenle işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur. Geçici işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan alacakları, 17 nci maddesinin 9 uncu fıkrasının (b) bendine göre alınan teminattan Kurumca öncelikli olarak ödenir.

Özel istihdam bürosu, özel istihdam bürosu izni ile geçici iş ilişkisi yetkisi verilmemesi veya bu iznin ve yetkinin iptali kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içerisinde Kuruma itiraz edebilir. İtiraz, takibi durdurur ve altmış gün içinde sonuçlandırılır. İtirazı reddedilenler onbeş gün içerisinde yetkili iş mahkemesinde dava açabilirler. İtiraz yoluna başvurulmuş olması ilgililerin yargı yoluna başvurma haklarını ortadan kaldırmaz.”

MADDE 18- 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri

MADDE 19- Özel istihdam bürosu, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. İş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlanamaz ve hizmet bedeli alınmaz. Ancak, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınmasına izin verilebilir.

Geçici iş ilişkisinde, işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu, iş sözleşmesinde yer alan ücretten az olmamak kaydıyla, özel istihdam bürosu işçisine, geçici işçi çalıştıran işverenin aynı kıdeme haiz emsal işçinin aldığı ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkakı geçici çalıştığı dönemle sınırlı olarak ödemek zorundadır.

Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.

Özel istihdam bürosu, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri elektronik ortamda Kuruma bildirmekle ve uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri talebi üzerine Kuruma vermekle yükümlüdür.

(Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

f) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7/A maddesinde belirtilen sürelerle uyulmaması, durumlarında iptal edilir.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi üçüncü fıkranın (a) ve (c) bentlerinde sayılan hallerde derhal; diğer bentlerinde sayılan hallerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığına tespit edilmesi halinde iptal edilir ve üç yıl süre ile izin verilmez.

Özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumludur. Şubeler için birinci ve ikinci fıkra kapsamında uygulanan yaptırımlar, özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde dikkate alınır.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali halinde; bu Kanun kapsamında yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edilir. Ancak, özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamaz. Herhangi bir nedenle özel istihdam bürosunun kapanması halinde ise geçici işçi çalıştıran işverene bu durumun tebliğ edilmesi ile geçici iş ilişkisi sona erer. İş ilişkisinin devam etmesi durumunda, geçici işçi çalıştıran işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur. Geçici işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan alacakları, 17 nci maddenin dokuzuncu fıkrasının (b) bendine göre alınan teminattan Kurumca öncelikli olarak ödenir.

Özel istihdam bürosu, özel istihdam bürosu izni ile geçici iş ilişkisi yetkisi verilmemesi veya bu iznin ve yetkinin iptali kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içerisinde Kuruma itiraz edebilir. İtiraz, takibi durdurur ve altmış gün içinde sonuçlandırılır. İtirazı reddedilenler on beş gün içerisinde yetkili iş mahkemesinde dava açabilirler. İtiraz yoluna başvurulmuş olması ilgililerin yargı yoluna başvurma haklarını ortadan kaldırmaz.”

MADDE 17- 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri

MADDE 19- Özel istihdam bürosu, aracılık ve geçici işçi sağlama faaliyeti karşılığı olarak işverenden hizmet bedeli alma hakkına sahiptir. İş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerden her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlanamaz ve hizmet bedeli alınamaz. Ancak, sadece aracılık faaliyeti gösteren özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınmasına izin verilebilir.

Geçici iş ilişkisinde, işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu, iş sözleşmesinde yer alan ücretten az olmamak kaydıyla, özel istihdam bürosu işçisine, geçici işçi çalıştıran işverenin aynı kıdemi haiz emsal işçinin aldığı ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkakı geçici çalıştığı dönemle sınırlı olarak ödemek zorundadır.

Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.

Özel istihdam bürosu, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri elektronik ortamda Kuruma bildirmekle ve uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri talebi üzerine Kuruma vermekle yükümlüdür.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

Özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

İş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak;

a) Özel istihdam bürolarının yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlarla bedel alınması konusunda anlaşma yapmaları veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları halinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

b) İşçinin sigortasız çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya bir iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar, geçersizdir.”

MADDE 19- 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 20- Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;

a) Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan gerçek veya tüzel kişilere onbeşbin Türk Lirası; fiilin her bir tekrarında otuz bin Türk Lirası,

b) Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici işçi sağlama sözleşmesi düzenleyen gerçek veya tüzel kişiler ile geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı yirmibin Türk Lirası, fiilin her bir tekrarında kırkbin Türk Lirası,

c) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere onbeşbin Türk Lirası,

d) Kurumdan izin almadan faaliyet gösteren kişiler ile Kurumdan izin almadan yurtdışına işçi götürmek isteyen firmalara ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını, 5187 sayılı Kanunda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile yayınlayan gerçek ve tüzel kişilere sekizbin Türk Lirası,

e) 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun gereği çalışma izni almayanlar için aracılık faaliyetinde bulunan veya geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek ve tüzel kişiler ile geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı ellibin Türk Lirası,

f) İş arayanlardan ücret veya menfaat sağlanması hariç, 19 uncu maddede yer alan yükümlülüklerle aykırı davranan özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beşbin Türk Lirası,

g) Kuruma onaylatılmayan her bir yurtdışı hizmet akdi için işverenlere ve özel istihdam bürolarına beşyüz Türk Lirası,

h) Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri talebin tebliği tarihinden itibaren Kurumca belirlenen süre dahilinde ibraz etmeyenlere üçbin Türk Lirası,

i) Ek teminatı vermeyen özel istihdam bürolarına bin Türk Lirası, idari para cezası verilir.

Kurum tarafından bu Kanun ve diğer kanunlara göre verilen idari para cezaları, 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre Kurumca tahsil edilir ve bütçesine gelir kaydedilir. İdari para cezalarına kanuni ödeme tarihinden itibaren kanuni faiz uygulanır.”

(Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

İş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak;

a) Özel istihdam bürolarının yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlarla bedel alınması konusunda anlaşma yapmaları veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları halinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

b) İşçinin sigortasız çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya bir iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar, geçersizdir.”

MADDE 18- 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 20- Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;

a) Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan gerçek veya tüzel kişilere yirmi bin Türk lirası,

b) Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere elli bin Türk lirası,

c) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere yirmi bin Türk lirası,

d) 19 uncu maddenin altıncı fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beş bin Türk lirası,

e) Ek teminatı vermeyen özel istihdam bürolarına bin Türk lirası,

f) 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun gereği çalışma izni almayanlar için aracılık faaliyetinde bulunan veya geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek ve tüzel kişilere yüz bin Türk lirası, geçici işçi çalıştıran işverene ise yirmi bin Türk lirası,

g) Kurumdan izin almadan aracılık faaliyeti gösteren gerçek veya tüzel kişiler ile Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayınlayan gerçek ve tüzel kişilere ayrı ayrı üç bin Türk lirası,

h) Kurumdan izin almadan kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri yurt dışına götüren gerçek ve tüzel kişilere elli bin Türk lirası, Kuruma onaylatılmayan her bir yurt dışı hizmet akdi için işverenlere ve özel istihdam bürolarına bin Türk lirası,

i) Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren gerçek veya tüzel kişilere beş bin Türk lirası,

j) Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri talebin tebliği tarihinden itibaren Kurumca belirlenen süre dâhilinde ibraz etmeyenlere üç bin Türk lirası,

k) Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri on beş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına yirmi bin Türk lirası,

l) İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürolarına elli bin Türk lirası,

m) Kurumdan izin almadan veya izin yenilemeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunanlara on bin Türk lirası,

n) Tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılarna her bir işçi için beş yüz Türk lirası,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

MADDE 20- 4904 sayılı Kanunun 32 nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“i) Özel istihdam bürolarının çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar,”

MADDE 21- 4904 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 1- Özel istihdam büroları hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanun ile 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.”

MADDE 22- 4904 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 4- Bu Kanunun 17 nci maddesinde yapılan değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce izin alan özel istihdam büroları faaliyetlerine devam eder. Geçici iş ilişkisi yetkisi için yapılacak taleplerde ilk izin tarihleri dikkate alınır.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce 20 nci madde gereğince Kurum tarafından verilmiş idari para cezaları geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin uygulanmasında dikkate alınmaz.”

MADDE 23- 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin ikinci ve üçüncü cümlelerinde yer alan “kadınlar ve çocuklar için konukevleri” ibareleri “kadınlar ve çocukları için konukevleri, çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 24- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 10-4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, doğum veya evlatlık edinmeye bağlı olarak ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanarak aylıkları yarım ödenenlerin fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları; peşin ödenen aylığının ilgili olduğu dönem için tam olarak, izleyen aybaşından itibaren ise yarım olarak hesaplanır

(Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

o) Kurum aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına her bir işçi için yirmi bin Türk lirası, geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına ise her bir işçi için on bin Türk lirası,

p) Kurum aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını Kuruma göndermeyenlere, her bir işçi için bin Türk lirası,

r) Kurumca onaylanmayan veya onaylandığı hâlde başvuru süresi sona eren açık iş ilanlarının yayımlanması hâlinde, her bir ilan için beş bin Türk lirası,

s) Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere elli bin Türk lirası idari para cezası verilir.

Bu Kanun ve diğer kanunlara göre Kurum ile Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri tarafından verilmesi öngörülen idari para cezaları, 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre Kurumca tahsil edilir ve Kurum bütçesine gelir kaydedilir. Tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, bu sürenin bitiminden itibaren kanuni faizi ile birlikte tahsil edilir. Kanun yoluna başvurulması, idari para cezalarının takip ve tahsilini durdurmaz. İdari para cezaları hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.”

MADDE 19- 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin ikinci ve üçüncü cümlelerinde yer alan “kadınlar ve çocuklar için konukevleri” ibareleri “kadınlar ve çocukları için konukevleri, çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri” şeklinde değiştirilmiş ve bende aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Çocuklar için açılacak kreş ve gündüz bakımevlerinin kuruluş ve işletme esas ve usulleri, İçişleri Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Millî Eğitim Bakanlığınca üç ay içerisinde birlikte hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 20- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 10- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, doğum veya evlatlık edinmeye bağlı olarak ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanarak aylıkları yarım ödenenlerin fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları; peşin ödenen aylığının ilgili olduğu dönem için tam olarak, izleyen ay başından itibaren ise yarım olarak hesaplanır

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

ve peşin aylığın ilişkili olduğu ayın yarım zamanlı olarak çalışılan günlere ilişkin sigorta primi veya emekli keseneği, sigortalı ve işveren paylarının yarısı, genel sağlık sigortası primi hariç kurumunca ilgili sigortalıya borç çıkarılır. Yarım zamanlı olarak çalışılmaya başlanan günü izleyen aybaşından itibaren ise, normal zamanlı çalışılması halinde ödenmesi gereken sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının yarısı üzerinden sigorta primi veya emekli keseneği ödenir. Ancak, bunların genel sağlık sigortası primi, sigortalı ve işveren yükümlülüğünde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının tamamı üzerinden ödenir. Bu kapsamdaki sigortalılardan aylıklarını peşin olarak almayanlar, yarım zamanlı olarak çalışmaya başladıkları gün ile aybaşına kadar olan dönem açısından yukarıdaki haklardan yararlandırılır. Bu maddenin primlerin ve prim ödeme gün sayılarının yarım olarak uygulanacağına dair hükümleri yarım zamanlı çalışanlardan ek 3 üncü madde uyarınca ilave prim ödeyenler hakkında da uygulanır.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendine tabi sigortalılardan ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanarak yarım aylık almak suretiyle çalışanların eksik çalışılan süreleri, kendilerinin ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışanların 41 inci maddede belirtilen esaslara göre, haklarında mülga hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulananların ise müracaat ettikleri tarihteki emekli keseneğine esas aylık tutarına ilişkin tüm unsurlar üzerinden güncel katsayılar ile kesenek ve karşılık oranlarına göre hesaplanan borcu kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödemeleri şartıyla hizmet sürelerine eklenir.

Bu Kanunun 40 ıncı maddesinde yer alan tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında, 49 uncu maddenin ise ikinci fıkrasında belirtilen sigortalıların yarım zamanlı olarak çalışılan sürelerle ilişkin fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresi yarısı kadar uygulanır.

Emeklilikte ek gösterge ile makam ve görev tazminatına hak kazanılmasında aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır.”

MADDE 25- 13/6/2006 tarihli ve 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde yer alan “özel okulları” ibaresinden sonra gelmek üzere “,özel kreş ve gündüz bakımevleri” ibaresi eklenmiş, aynı bendin parantez içi hükmünde yer alan “okulların” ibaresinden sonra gelmek üzere “, kreş ve gündüz bakımevlerinin” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 26- 3/6/2011 tarihli ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Doğum yardımı

EK MADDE 2- (1) Türk vatandaşlarına, doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları için 600 TL doğum yardımı yapılır. Bu yardım Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye yapılır. Doğum yardımı, Bakanlıkça belirlenen zorunlu hallerde babaya ödenebilir. Doğum yardımı ödenmesinde Kimlik Paylaşımı Sisteminde yer alan nüfus kayıtları esas alınır. Bu kapsamda yapılan ödemeler, Bakanlık bütçesine bu amaçla konulan ödenekten karşılanır. Bu fıkra da belirtilen tutarları artırmaya Bakanlık ile Maliye Bakanlığı müştereken yetkilidir.

(2) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işçilerden, kapsamında bulundukları bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işçinin kendisi veya eşinin doğum yapması nedeniyle işçiye bir ödeme yapılması kararlaştırılmış olanlara, kararlaştırılan tutarın bu madde uyarınca yapılacak ödeme tutarından daha az olması halinde sadece aradaki fark ödenir. Kararlaştırılan tutarın bu maddeye göre yapılacak ödeme tutarından daha fazla olması halinde ise bu maddeye göre ödeme yapılmaz.

(Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

ve peşin aylığın ilişkili olduğu ayın yarım zamanlı olarak çalışılan günlere ilişkin sigorta primi veya emekli keseneği, sigortalı ve işveren paylarının yarısı, genel sağlık sigortası primi hariç kurumunca ilgili sigortalıya borç çıkarılır. Yarım zamanlı olarak çalışılmaya başlanan günü izleyen ay başından itibaren ise, normal zamanlı çalışılması halinde ödenmesi gereken sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının yarısı üzerinden sigorta primi veya emekli keseneği ödenir. Ancak, bunların genel sağlık sigortası primi, sigortalı ve işveren yükümlülüğünde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının tamamı üzerinden ödenir. Bu kapsamdaki sigortalılardan aylıklarını peşin olarak almayanlar, yarım zamanlı olarak çalışmaya başladıkları gün ile aybaşına kadar olan dönem açısından yukarıdaki haklardan yararlandırılır. Bu maddenin primlerin ve prim ödeme gün sayılarının yarım olarak uygulanacağına dair hükümleri yarım zamanlı çalışanlardan ek 3 üncü madde uyarınca ilave prim ödeyenler hakkında da uygulanır.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendine tabi sigortalılardan ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanarak yarım aylık almak suretiyle çalışanların eksik çalışılan süreleri, kendilerinin ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışanların 41 inci maddede belirtilen esaslara göre, haklarında mülga hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulananların ise müracaat ettikleri tarihteki emekli keseneğine esas aylık tutarına ilişkin tüm unsurlar üzerinden güncel katsayılar ile kesenek ve karşılık oranlarına göre hesaplanan borcu kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödemeleri şartıyla hizmet sürelerine eklenir.

Bu Kanunun 40 ıncı maddesinde yer alan tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında, 49 uncu maddenin ise ikinci fıkrasında belirtilen sigortalıların yarım zamanlı olarak çalışılan sürelerle ilişkin fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresi yarısı kadar uygulanır.

Emeklilikte ek gösterge ile makam ve görev tazminatına hak kazanılmasında aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır.”

MADDE 21- 13/6/2006 tarihli ve 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde yer alan “özel okulları” ibaresinden sonra gelmek üzere “, özel kreş ve gündüz bakımevleri” ibaresi, bendin parantez içi hükmünde yer alan “okulların” ibaresinden sonra gelmek üzere “, kreş ve gündüz bakımevlerinin” ibaresi eklenmiştir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(3) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personele, doğum yardımı ödeneği veya başka bir ad altında aynı amaçla ilgili mevzuatta öngörülen ödemeler yapılmaz.

(4) 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamına girenler bu madde hükümlerinden aynen yararlandırılır.

(5) Doğum yardımı, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve haczedilemez. Doğum yardımından yararlananların gerçek dışı beyanda bulunmaları nedeniyle yersiz ödemeye sebebiyet verilmesi halinde, bu ödemelerin, bir ay içinde ödemenin yapıldığı tarihten tahsil edildiği tarihe kadar geçen süreye 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51 inci maddesinde belirtilen gecikme zammı oranında hesaplanacak faiz ile birlikte iade edilmesi, haksız yararlanana ödeme yapan kurum tarafından bir yazı ile bildirilir. Bu süre içerisinde ödeme yapılmaması halinde bu alacakların ilgili vergi dairesine bildirilmesi üzerine anılan Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilir.

(6) Doğum yardımının ödenme esasları ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığının görüşleri alınarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.”

MADDE 27- Bu Kanunun;

a) 1 inci maddesiyle 193 sayılı Kanunun 20 nci maddesinde yapılan değişiklik ile 25 inci maddesiyle 5520 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde yapılan değişiklik, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren ilk defa faaliyete geçen kreş ve gündüz bakımevlerinin kazançlarına uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

b) Diğer hükümleri yayımı tarihinde,
yürürlüğe girer.

MADDE 28- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Ahmet Davutoğlu

Başbakan

Başbakan Yardımcısı

B. Arınç

Başbakan Yardımcısı

A. Babacan

Başbakan Yardımcısı

Y. Akdoğan

Başbakan Yardımcısı

N. Kurtulmuş

Adalet Bakanı

B. Bozdağ

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı

A. İslam

Avrupa Birliği Bakanı

V. Bozkır

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı

F. Işık

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

F. Çelik

Çevre ve Şehircilik Bakanı

İ. Güllüce

Dışişleri Bakanı

M. Çavuşoğlu

Ekonomi Bakanı

N. Zeybekci

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı

T. Yıldız

Gençlik ve Spor Bakanı

A. Ç. Kılıç

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı

M. M. Eker

Gümrük ve Ticaret Bakanı

N. Canikli

İçişleri Bakanı

E. Ala

Kalkınma Bakanı

C. Yılmaz

Kültür ve Turizm Bakanı

Ö. Çelik

Maliye Bakanı

M. Şimşek

Milli Eğitim Bakanı

N. Avcı

Milli Savunma Bakanı

İ. Yılmaz

Orman ve Su İşleri Bakanı

V. Eroğlu

Sağlık Bakanı

M. Müezzinoğlu

Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı

L. Elvan

(Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

MADDE 22- Bu Kanunun;

a) 1 inci maddesiyle 193 sayılı Kanunun 20 nci maddesinde yapılan değişiklik ile 21 inci maddesiyle 5520 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde yapılan değişiklik, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren ilk defa faaliyete geçen kreş ve gündüz bakımevlerinin kazançlarına uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

b) Diğer hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 23- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

