

# **TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ**

**YASAMA DÖNEMİ**

**26**

**YASAMA YILI**

**1**

## **SIRA SAYISI: 170**

**İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda  
Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı  
(1/597) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal  
İşler Komisyonu Raporu**

**Not:** Bu Sıra Sayısına; elektronik ortamda

“[http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sirasayi\\_sd.sorgu\\_baslangic](http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sirasayi_sd.sorgu_baslangic)”  
internet adresindeki sorgu sayfası üzerinden erişilebilmektedir.



## İÇİNDEKİLER

## Sayfa

### • 1/597 Esas Numaralı Tasarının

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı .....5
- Genel Gerekçesi .....5
- Madde Gerekçeleri .....8

### • Alt Komisyon Raporu .....20

### • Muhalefet Şerhi.....22

### • Alt Komisyon Metni .....31

### • Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu.....39

### • Muhalefet Şerhleri.....42

### • Tasarı Metni .....80

### • Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun

### Kabul Ettiği Metin.....80



T.C.  
Başbakanlık  
Kanunlar ve Kararlar  
Genel Müdürlüğü  
Sayı: 31853594-101-1211-400

8/2/2016

## TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Başkanlığınıza arzı Bakanlar Kurulu’nca 1/2/2016 tarihinde kararlaştırılan “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” ile gerekçesi ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

Ahmet Davutoğlu  
Başbakan

| HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR<br>(1/597) |                                                          |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| ESAS                                   | Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu          |
| TALİ                                   | Avrupa Birliği Uyum Komisyonu<br>Plan ve Bütçe Komisyonu |

### GENEL GEREKÇE

Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede son dönemde esneklik kavramı yerini güvenceli esneklik kavramına bırakmıştır. Güvenceli esneklik, işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabileceğini öngörmektedir. Güvenceli esneklik ile bir yandan, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet gücünün ve değişen koşullara uyum yeteneğinin artırılması hedeflenirken, bir yandan da işgücü piyasasında yer alan kişilerin istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir. İşin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden iş güvencesi yerine, istihdamın korunmasını ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülmesi güvencesini ifade eden ve aktif işgücü piyasası politikaları ile desteklenen istihdam güvencesi önem kazanmaya başlamıştır.

İş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri de söz konusu değişim sürecinden payını almıştır. 20. yüzyıl başlarında kötü niyetli uygulamaları önlemek amacıyla, iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetine getirilen kamu tekeli ilkesi günümüzün dinamik iş piyasasında sorgulanmaya başlanmış ve son yıllarda kamu istihdam kurumlarının yanı sıra özel istihdam büroları da yaygınlık kazanmıştır. Özel istihdam büroları, artan işsizlik sorununun çözümü ile işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyum sağlanmasında ve nitelikli işgücü talebinin karşılanmasında önemli bir rol üstlenmişlerdir.

Türkiye ekonomisinin yakın geçmişi ve bugünkü durumu birlikte analiz edildiğinde makroekonomik istikrarın istihdam yaratma açısından gerekli fakat yeterli olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, işgücü piyasasında yapısal sorunların çözümüne yönelik reformların gerekliliği her geçen gün kendisini daha güçlü hissettirmektedir.

İşsizlik sorununun çözümü noktasında güvenceli esneklik yaklaşımı korunarak; yeni çalışma şekillerinin yaygınlaşması, işgücünün uyum yeteneğinin ve istihdam edilebilirliğinin artırılması ve istihdam hizmetlerinde etkinliğin sağlanması önem arz etmektedir.

Ülkemizde güvenceli olan ancak esnek olmayan kayıtlı çalışanlar ile esnek olan ancak güvencesi olmayan kayıtdışı çalışanlar arasındaki farklılıklardan dolayı bölünmüş bir işgücü piyasası mevcuttur. Bu nedenle, ülkemizde esneklik-güvence dengesinin henüz sağlanamamış olduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye, esneklik ve güvence göstergeleri açısından diğer Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulanmadığı bir ülkedir. Nitekim, işgücü piyasalarının esnekliğine ışık tutan ve OECD tarafından yayınlanan İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi, bu tespiti teyit eder niteliktedir. 2013 yılı verilerinin yer aldığı söz konusu endekse göre, Türkiye istihdam koruma mevzuatı açısından otuzu OECD ülkesi olmak üzere toplam kırk ülke içinde en katı mevzuata sahip ülke konumundadır. Söz konusu endekste ki yerimizi belirleyen önemli hususlardan biri de özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin yasal olarak düzenlenmemiş olmasıdır.

Türkiye’de 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 mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunmasına izin verilmemiştir. Bu kapsamda, 2016 Ocak ayı itibarıyla Türkiye İş Kurumundan izin alarak iş ve işçi bulmaya aracılık yapan 438 adet özel istihdam bürosu aktif olarak hizmet vermektedir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla yürütülen geçici iş ilişkisi, son yıllarda kullanımı yaygınlaşan bir çalışma şekli olmuştur. Son yirmi yılda, özellikle Avrupa’da bu kapsamda çalışan kişi sayısında artış görülmüştür. 2015 yılında yayımlanan Özel İstihdam Büroları Avrupa Konfederasyonu (Eurociett) ekonomik raporuna göre, tüm çalışanlar içinde özel istihdam büroları aracılığı ile çalışanların oranı yüzde 1,6’dır. Bu oran Avrupa Birliğinde yüzde 1,7, Amerika Birleşik Devletleri’nde yüzde 2,1, Japonya’da yüzde 2’dir. Avrupa Birliğinde, bu çalışma şeklinin en yaygın olduğu ülkelerin, Birleşik Krallık, Hollanda, Lüksemburg, Belçika, Fransa, İrlanda ve Almanya olduğu görülmektedir.

Geçici iş ilişkisi, işletme açısından, rekabet ortamına, değişen koşullara ve ortaya çıkan ihtiyaçlara uygun olarak işgücü talebinin karşılanmasını ve üretim talebindeki dalgalanmaların karşılanabilmesini kolaylaştırmaktadır. Eurociett tarafından yapılan bir araştırmaya göre, işletmelerin geçici iş ilişkisini tercih etmelerinin en önemli sebebi, talep dalgalanmalarını karşılamak ve hastalık, doğum gibi sebeplerle boşalan bir pozisyona geçici olarak çalışan bulmaktır.

Çalışan açısından ise, geçici iş ilişkisi, işgücü piyasasında istihdam olanaklarının artırılması için önemlidir. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, özellikle gençlerin iş tecrübesi kazanmasına; uzun dönemli işsizlerin işsizlikten kurtulmasına ve işgücü piyasasının dışında kalmış olanların motivasyonlarını artırmasına katkı sağlamaktadır.

Birçok Avrupa ülkesinde, geçici iş ilişkisi kurulacak özel istihdam bürolarının kuruluşu, yetkilendirilmesi, yükümlülükleri, geçici işçi çalıştıran işverenin ve işçinin hak ve yükümlülükleri gibi hususlar yasa ile düzenlenmiştir. Bununla birlikte diğer özel şartların belirlenmesi ise toplu pazarlık sürecine bırakılmıştır.

Avrupa Komisyonu, 1995 yılında geçici iş ilişkisi konusunda farklı uygulamalara standartlar getirmek ve çalışanların haklarını güvence altına almak için çalışmalara başlamıştır. Uzun yıllar süren çalışmalar 2008 yılında tamamlanarak geçici iş ilişkisi için bir çerçeve çizen 19/11/2008 tarihli ve 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi onaylanmıştır. Direktifin temel amacı, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara yönelik koruyucu bir çerçeve çizmektir. 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde, geçici çalışmanın sadece işletmelerin esnekliği açısından değil aynı zamanda çalışanların iş ve özel yaşamlarını uyumlaştırması, iş yaratılması ve işgücü piyasasına entegrasyonun sağlanması açısından yararlı olduğu belirtilmektedir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici olarak çalışanların haklarını güvence altına almak amacıyla hazırlanan 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin temel ilkesi, güvenceli esnekliğin bir gereği olarak, geçici olarak çalışanlara eşit muamele edilmesidir. Eşit muamele ilkesine göre, özel istihdam bürosu çalışanlarının haklarının; çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve tatilleri de dâhil olmak üzere, çalışma koşullarının geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında işçinin çalışacağı işyerindeki emsal çalışan dikkate alınarak düzenlenmesi esastır. 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde istihdam, toplu taşıma hizmetleri ve mesleki eğitimden faydalanma hakları gibi hususlar da düzenlenmektedir.

Geçici iş ilişkisi ile çalışmaya ilişkin sınırlandırmalar, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde düzenlenmiştir. Buna göre, geçici iş ilişkisi ile çalışmanın sınırlandırılması ve yasaklanması, ancak kamu yararı gereği, geçici iş ilişkisi ile çalışanların korunması, iş sağlığı ve güvenliği gerekleri ile işgücü piyasasında suistimallerin önlenmesi ve işgücü piyasasının işleyişinin bozulmaması gerekçesine dayandırılabilir.

2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi, geçici iş ilişkisi ile çalışanların haklarını güvence altına almak için gerekli olan asgari tedbirleri belirlemektedir. Pek çok Avrupa Birliği ülkesi, bu çerçevede geçici iş ilişkisine ilişkin süre, sektör, tekrarlanma sayısı, kullanılma sebepleri gibi hususlarda kısıtlamalara giderek, geçici iş ilişkisinin düzenlenmesini ve daimi işlerin yerine ikame edilmemesini hedeflemektedir.

Bazı Avrupa Birliği ülkelerinde, hangi hallerde ve işlerde geçici çalışmanın kullanılabileceği yasada açıkça liste halinde belirtilmiştir. En yaygın kullanılan hal ve işler arasında, işverenin daimi personelinin geçici olarak işe gelmemesi, dönemsel talep artışları sonucu işgücü talebinin artması, aralıklı olarak ihtiyaç duyulan kısa süreli işlerin ortaya çıkması bulunmaktadır. Eurociett tarafından yapılan araştırmaya göre de, geçici iş ilişkisinin işverenlerce tercih edilmesinin en önemli sebepleri daimi personelin yokluğu ve talep artışlarının karşılanması durumlarıdır. Örneğin, Hollanda’da kullanım sebepleri yasada açıkça belirlenmemiş olsa da uygulamada geçici işçi temin eden işletmelerin bu çalışmayı tercih etme sebepleri artan taleplerin karşılanması ve daimi personelin yokluğunun karşılanması olarak belirlenmiştir.

Ülkemizde özel istihdam büroları tarafından yürütülen geçici iş ilişkisinin yasal zemininin olmaması bu şekilde çalışan işçilerin hak kaybına sebep olabilmekte ve kayıtdışı istihdamı teşvik etmektedir.

İşgücü piyasasında güvenceli esnekliği sağlamayı amaçlayan bu düzenleme ile Türkiye İş Kurumundan izin alan ve en az iki yıl iş ve işçi bulma hizmeti veren özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanınmaktadır. Düzenleme, bir taraftan işletmelerin ihtiyaç duyduğu esnekliğe katkıda bulunurken diğer taraftan da işsizlerin iş bulma süresini kısaltıp uzun süreli işsizlik oranlarının azalmasına katkı sağlayacaktır.

Ülkemiz 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. Bu şekilde gerek gençlerin gerek kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları, tecrübe kazanmaları ve bu yolla daimi iş bulmaları hedeflenmektedir.

Yapılan düzenleme, geçici iş ilişkisini düzenleyen 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uygun olarak geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılanların sürekli istihdamın yerini almaması için, ülkemizin işgücü piyasasının ve ekonomisinin özellikleri dikkate alınarak uygulanma sebepleri, işçi sayısı ve sözleşme süresi ile ilgili sınırlamalar getirmektedir.

Düzenleme, hem geçici olarak çalışanların korunması ve sistemin etkin işlemesi açısından hem de 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uyum sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Gelişen teknoloji ve ekonomik ilişkiler gözönüne alındığında esneklik olgusu, çalışanlara çalışma saatlerini düzenleme imkânı tanınması bakımından da iş ve özel yaşam arasında denge kurabilecekleri çalışma ortamı sunmaktadır.

Esnekleşme ile birlikte, sadece mevcut işçilerin korunması gibi pasif istihdam politikaları yerine, istihdam edilebilirlik anlayışının ağırlık kazanmasıyla, başarılı ve aktif bir istihdam stratejisinin oluşturulması gerçekleşecektir.

Aktif istihdam politikalarından birini de istihdam biçimlerinin çeşitlenmesi oluşturmaktadır. Günümüzde merkezi işyeri ve işçinin işyerine bağımlılık olgusu, yerini hızlanan teknolojik gelişmeler sonucunda işyerinin merkeziyetçi yapıdan uzaklaşmasına yol açmıştır. Bu tür çalışma biçimi, bilgisayar teknolojisinin ve haberleşme ağlarının gelişimi ile birlikte bilgisayar-elektronik, bankacılık, sigorta, haberleşme, basın-yayın ve ticaret sektöründe ortaya çıkmıştır. Ayrıca internet ağının ve mobil telefon kullanımının artması uzaktan çalışmayı daha da gerekli kılmıştır. Bu çalışma biçimi, işçinin genellikle kendi evinde, işverenin doğrudan bir yönetimi ve denetimi olmaksızın bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması şeklinde de yapılmaktadır. Bu şekilde çalışanlar, çalışma sürelerini kendilerine göre ayarlayabilmekte, işverenin bire bir gözetim ve denetimi olmaksızın mal veya hizmet üretimini gerçekleştirebilmektedirler. İşsizlikle mücadelede önemli bir rol oynayan uzaktan çalışma, ülkenin geri kalmış yörelerinin istihdamına yardımcı olmaktadır. Özellikle mevsimlik çalışmaların yapılabildiği kırsal kesimlerde, başka iş imkânının bulunmadığı mevsim dışı zamanlarda ailenin geçim kaynağını oluşturmaktadır.

Çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulların gerektirdiği dinamik bir yapıya kavuşturulması, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulması ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin çalışma mevzuatına kazandırılması önem arz etmektedir. Bu nedenle Tasarı ile, çağdaş çalışma ilişkileri ile uyum sağlayan, sosyal ve ekonomik değişimlere ayak uydurabilen söz konusu düzenlemelerin mevzuatımıza kazandırılması amaçlanmaktadır.

### MADDE GEREKÇELERİ

**Madde 1-** 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifindeki tanımlara uygun olarak bazı kavramlara açıklık getirilmiştir. Bu kapsamda, özel istihdam bürosunun faaliyet alanı genişletilerek geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti bu bürolara verilmektedir.

2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde, geçici istihdam bürolarının kullanımına yönelik kısıtlama veya yasaklamaların ancak kamu yararı nedeniyle, bilhassa geçici istihdam büroları işçilerinin korunması, işyerindeki sağlık ve güvenlik gereksinimleri veya işgücü piyasasının düzgün işleyişinin sağlanması ve suiistimallerin önlenmesi gibi gerekçelerle uygulanabileceği belirtilmektedir.

Bu çerçevede, madde kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla gerçekleştirilecek geçici iş ilişkisinin hangi durumlarda ve nasıl kurulacağı belirtilerek çalışan haklarını korumaya yönelik sınırlamalar getirilmektedir.

Maddenin birinci fıkrasında, geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle iki şekilde kurulabileceği belirtilmiştir.

İkinci fıkrada, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulmasının tanımı yapılmıştır. Buna göre; Türkiye İş Kurumundan gerekli izni alan özel istihdam bürosunun bir işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devretmesi ile özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.

Geçici iş ilişkisinin ancak Kanunda sayılan hallerde kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu sınırlamanın amacı, geçici iş ilişkisinin istismarının önlenmesi ve işgücü piyasasının işleyişinin bozulmamasını temin ederek işverenin geçici iş ilişkisini ancak işletmenin geçici ihtiyaçlarını karşılamak için kullanmasını güvence altına almaktır. Böylelikle, sürekli nitelikte olan işler için zorunlu haller dışında geçici çalışmanın kullanılması engellenmiştir.

Bu amaçla geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesi devam eden işçinin hamilelik, askerlik, yıllık izin, hastalık gibi iş sözleşmesinin askıya alınması hallerinde iş görme edimini yerine getirememesi nedeniyle, işin devamının ve işverenin ihtiyacının karşılanması amacıyla bu hallerin devamı süresince; mevsimlik tarım işlerinde veya temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri gibi ev hizmetlerinde süre sınırı aranmaksızın; işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak kısa süreli belirli işlerin yapılması amacıyla gördürülen işlerde (yeni bir yazılım geliştirilmesi, teknik bakım, onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması, belirli süreli proje işleri) en fazla dört ay süresince; işyerinde iş güvenliği açısından ortaya çıkan acil işlerin yürütülmesi hallerinde (çalışanların güvenliği açısından gerekli olan tamir ve tadilat işleri) veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde (sel, yangın ve benzeri doğal afet durumunda veya terör olayları sırasında işletmenin gerekli üretimi yetiştirebilmesi amacıyla) en fazla dört ay süresince; işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması sonucunda işverenin talebi karşılanması amacıyla (ihracat talebinin artması; iç piyasada öngörülemez talep artışı) en fazla dört ay süresince; dönemsellik arz eden iş artışları halinde (gerçekleşmesi önceden öngörülen, bayram öncesi şeker üretimi veya paketlemesi, seçim öncesi bayrak üretimi gibi iş hacminin artması durumlarında) en fazla dört ay süresince yapılabilecektir. İşsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması amaçlarıyla düzenlenen geçici iş ilişkisinin işgücü piyasalarının düzenli işleyişine olumsuz yansımaları olmaması gerektiğinden geçici iş ilişkisinin gerçekten ihtiyaç duyulan geçici durumlarda kurulması öngörülmektedir.

Üçüncü fıkra, geçici işçi sağlama sözleşmesinin ikinci fıkranın (g) bendinde öngörülen dönemsellik arz eden iş artışları haricinde toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebileceği ve belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe geçici işçi çalıştıramayacağı hükme bağlanmıştır.

Söz konusu düzenleme 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde düzenlenen özel istihdam bürolarının kullanımına yönelik kısıtlama veya yasaklamalara ilişkin hükmü dikkate alınarak yapılmıştır.

Dördüncü fıkra, 4857 sayılı Kanunun 29 uncu maddesine göre toplu işçi çıkarılan işyerleri ile kamu kurumlarında yürütülen işin devamlılık arz etmesi, kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kamu sektöründe geçici iş ilişkisi kullanımının suistimale açık olması sebebiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında ve iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan yer altında maden çıkarılan işyerlerinde sektörel sınırlamaya gidilmiş ve buralarda geçici işçi çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

Beşinci fıkra, grev ve lokavt uygulaması sırasında geçici iş ilişkisi kapsamında işçi çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

Altıncı fıkra, işletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde artması halinde geçici iş ilişkisine dayalı çalıştırılan işçi sayısının, işyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyeceği hüküm altına alınarak özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin sürekli istihdamın yerini alması amaçlanmaktadır. Ancak küçük ölçekli işletmelerde üretimin devamının sağlanması amacıyla on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinin dörtte bir sınırlamasına tabi olmayacağı ve on işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabileceği düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisi sözleşmesi ile çalışan işçinin, işyerinde daimi çalışmaması nedeniyle söz konusu işçinin, geçici işçi çalıştıran işverenin engelli işçi çalıştırma kontenjanlarının hesaplanmasına dâhil edilmeyeceği hüküm altına alınmıştır. Hesaplamaya konu işçi sayılarının sürekli takibinin zor olması ve kontenjan değişikliklerinin engelli işçilere olumsuz sonuçlar doğurma riski nedeniyle geçici işçiler hesaplama dışında bırakılmıştır.

Yedinci fıkra, geçici işçi çalıştıran işverenin, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi ile çalıştıramayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu şekilde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan daimi işçilerin geçici işçi olarak çalıştırılmak amacıyla işten çıkarılarak geçici işçi statüsünde tekrar işe alınması yoluyla uygulamanın suistimal edilmesinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Sekizinci fıkrada, geçici işçinin, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin yanında iş görme edimini yerine getirirken özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans ve borç alamayacağı düzenlenmiştir.

Dokuzuncu fıkranın (a) bendinde, geçici iş ilişkisinin üç taraflı yapısı gözetilerek, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkı düzenlenmiş olup bu talimatın özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılan sözleşmeye aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Bu bent ile aynı zamanda, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkını kullanırken işin gereği ve sözleşme hükümleriyle kısıtlı olduğu da öngörülmektedir.

Dokuzuncu fıkranın (b) bendinde 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uyumlu olarak özel istihdam bürosu tarafından, özel istihdam bürosu işçisinin daimi işlere geçişinin engellenmemesi güvence altına alınmıştır. Geçici iş ilişkisinin işçiler açısından temel amacı, işçilerin geçici işlerden daimi işlere geçişini kolaylaştırmaktır. Bu amaca hizmet edecek şekilde özel istihdam bürosu işçisinin, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işyerindeki tüm açık işlerden (işyerinde işçilerin görebileceği şekilde ilan etmek, internet sitesinde yayınlamak, işçi temsilcilerini haberdar etmek gibi yöntemlerle) haberdar edilmesi düzenlenmiştir. Böylelikle düzenlemenin, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uyumu sağlanmıştır. Ayrıca geçici işçi çalıştıran işverenin, bu ilişkinin istihdam üzerindeki etkisinin tespiti, iş piyasasındaki güncel durumun yakından izlenebilmesi, istihdam politikalarının tespitinde kullanılabilmesi gibi ihtiyaçları karşılamak üzere kullanılacak olan bilgilerin Türkiye İş Kurumunca belirlenecek şekilde düzenli olarak derlemesi, koruması ve saklaması zorunluluğu düzenlenmiştir. Bu belgeler, Türkiye İş Kurumunun özel istihdam bürosu bildirimlerine ilişkin çapraz kontroller yapılabilmesine de imkân verecektir.

5510 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine göre, iş kazasının, işçiyi çalıştıran işveren tarafından, özel istihdam bürosuna derhal ve Sosyal Güvenlik Kurumuna da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesi zorunludur. Bu süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlamaktadır. 5510 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine göre de, meslek hastalığının, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir. Buna göre, ortaya çıkacak iş kazası veya meslek hastalığının aciliyeti ve bildirim süresinin kısalığı dikkate alındığında, geçici işçi çalıştıran işverenin meydana gelecek iş kazasını ya da meslek hastalığını özel istihdam bürosuna ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlü sayıldığı dokuzuncu fıkranın (c) bendinde düzenlenmiştir.

Dokuzuncu fıkranın (d) bendinde, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçinin kendisiyle benzer işi yapan emsal işçiyle esaslı bir neden olmadıkça aynı çalışma koşullarına sahip olması için gerekli düzenleme yapılmıştır. Çalışma koşulları kapsamında, çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve işyerinde yapılacak mesleki eğitim, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği, genç çalışanların ve hamilelerin korunması gibi tüm koşullar yer almaktadır. Böylelikle, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin temel ilkesi olan eşit muamele ilkesine de uyum sağlanmıştır.

Dokuzuncu fıkranın (e) bendinde, geçici işçilerin; çalıştıkları dönemlerde ulaşım, yemek, kantin ve çocuk bakım hizmetleri olmak üzere işyerindeki sosyal hizmetlerden, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden eşit muamele ilkesince yararlandırılması öngörülmektedir.

Dokuzuncu fıkranın (f) bendinde, işveren işyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan kişilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlü olduğu düzenlenmektedir.

6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesi gereğince işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi zorunluluğu getirilmiş ve ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim almayan işçilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Söz konusu düzenlemelere atıfta bulunularak dokuzuncu fıkranın (g) bendinde, geçici iş ilişkisi kurulacak işçilerin yapacakları işle ilgili riskler konusunda bilgilendirilerek işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Gerekli mesleki eğitimi ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almamış kişilerin ağır ve tehlikeli işlerde geçici iş ilişkisi ile çalıştıramayacağı ve özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren ve geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçinin 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesine uygun davranmak zorunda olduğu hüküm altına alınmıştır.

Onuncu fıkra, geçici iş ilişkisindeki karmaşık yapı dikkate alınarak; tarafların hak ve yükümlülüklerinin netleştirilmesi amacıyla özel istihdam bürosu ile işçi arasında iş sözleşmesi ve özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi yapma zorunluluğu getirilmiştir. Suistimalleri engellemeye ve ihtilaf durumlarında tarafların ispat yükümlülüğünü yerine getirebilmelerini kolaylaştırmaya yönelik olarak sözleşmelerin yazılı yapılması şartı getirilmiştir. Yazılılık şartı, eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesi ve kontrolü açısından da işlevsel olacaktır. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak olan geçici işçi sağlama sözleşmesinde, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülüklerin yer alması gerektiği düzenlenmiştir. Geçici işçilerin belirsiz süreli çalışma hakkının engellenmemesi amacıyla özel istihdam bürolarının, iş arayanların başka iş arama kanallarını kullanmalarını engelleyen hükümler içeren sözleşme yapmaları ve sözleşmelerde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde yer alan işin gerekleri dışındaki her türlü ayrımcılık yapmaları yasaklanmıştır.

Onbirinci fıkra, iş ilişkisinin sözleşmenin kanuni süresinin tamamlanmasına rağmen sonlandırılmaması halinde özel istihdam bürosu işçisi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki ilişkinin sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş ilişkisi kabul edileceği düzenlenmiştir. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur. Bu düzenlemenin özel istihdam bürosu tarafından kötüye kullanılarak özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi sürecindeki yükümlülüklerinden imtina etmesini engellemek üzere sorumluluğu düzenlenmiştir.

Onikinci fıkra, işçi işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumlu olduğu belirtilmektedir. İşçinin geçici iş sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin 4857 sayılı Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanmaktadır.

Onüçüncü fıkra, aynı holding veya şirketler topluluğu içinde geçici iş ilişkisinin kurulabilmesinin tanımı yapılmıştır. Buna göre işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, aynı holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerine görevlendirme yapmak suretiyle, geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Anılan fıkra, geçici iş ilişkisinin kurulması hükmüne bağlanırken, ilişkinin kurulmasında sözleşmenin yazılı rızaya bağlı olarak yapılması zorunluluğu getirilmiştir. İşçinin rızasının alınması gerekliliği işçi bakımından hukuki güvence niteliğindedir. Aynı holding veya şirketler topluluğu içinde kurulan geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere kurulur, en fazla iki defa yenileme yapmak suretiyle onsekiz ayı geçemez. Geçici iş ilişkisi kapsamında devreden işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğünün devam ettiği, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden asıl işveren ile birlikte sorumlu olduğu düzenlenmiştir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kapsamında öngörülen hak ve yükümlülüklerin aynı holding veya şirketler topluluğu içinde kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanacağı belirtilmektedir.

Buna göre; 4857 sayılı Kanunun 29 uncu maddesine göre toplu işçi çıkarılan işyerleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu kapsamda işçi çalıştırılmayacaktır. İşçiyi geçici olarak devralan işveren, işçiyi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştıramayacaktır.

Ayrıca geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiyi talimat verme hakkı bulunmaktadır. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçiye kendisiyle benzer işi yapan emsal işçiyle aynı çalışma koşulları sağlanacaktır. Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu olacaktır. Geçici iş ilişkisi kurulacak işçiler, yapacakları işle ilgili riskler konusunda bilgilendirilecek ve devralan işveren tarafından işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilecektir.

**Madde 2-** Maddeyle, çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımı yapılmıştır. Uzaktan çalışma, işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri dışında, işverenin gözetiminden uzak bir mekanda iş edimini sunduğu ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisidir. Uzaktan çalışma iş ilişkisinde, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları varlığını sürdürmektedir. Yazılı olarak yapılacak uzaktan çalışma iş sözleşmesinde; işverenden aldığı hizmet üretimine ilişkin işi, işyerinin dışında evinde ya da ofisinde veya başka bir mekanda ifa edecek olan işçinin yapacağı işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması amaçlanmıştır.

Uzaktan çalışan işçiler, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaklardır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda işçileri bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdürler.

Uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslarla birlikte, işin niteliği dikkate alınarak hangi tehlike sınıfında hangi işlerin uzaktan çalışma konusu olabileceği, özellikle kimyasal, kanserojen ve mutajen maddelerin üretilmesi, işlenmesi, kullanılması, depolanması, atık ve artıkların arıtılması işlemlerini içeren işlerin uzaktan çalışanlara yaptırılmasının önlenmesi ile verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ve diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenecektir.

**Madde 3-** 4857 sayılı Kanuna eklenen geçici 7 nci madde ile, Kanunun yayımı tarihinden önce 7 nci maddenin birinci fıkrası uyarınca bir işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşulu ile başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi suretiyle kurulan geçici iş ilişkisinin sözleşme süresince devam edeceği düzenlenmiştir.

**Madde 4-** 4857 sayılı Kanunda yapılan düzenlemelere uyumlu olarak 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununa da özel istihdam bürosunun tanımı eklenmiş ve özel istihdam bürolarının faaliyet alanı genişletilerek geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiştir.

**Madde 5-** Madde ile özel istihdam bürosu faaliyeti yürütmek için başvuru yapacak gerçek ya da tüzel kişilere izin verilmesinin esasları düzenlenmiştir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla yerine getirilecek hizmetlerin suiistimal edilmesi ihtimaline karşılık aracılık faaliyetini yapacak tüzel kişileri idareye, temsile ve ilzama yetkili kişiler ile gerçek kişilerden sayılan

suçları işlemiş olanların izin alamayacakları ve müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları düzenlenmiştir. Aracılık faaliyetinin profesyonel olarak yapılmasını sağlamak amacıyla nitelikli personel, aracılık faaliyeti için uygun bir işyeri ve/veya internet sitesi ile teknik donanımın sağlanmış olması gerekliliği öngörülmüş, yetkili kişilerin Kurumla yapılacak iş ve işlemlerde nitelikli olması amacıyla en az lisans mezunu olması gerektiği belirlenmiştir. Ticari faaliyet gösterdiğine ve odaya kayıtlı olduğuna dair ticaret veya esnaf sicil kaydı ile vergi numarasının bulunması ve Kurum tarafından verilecek hizmet nedeniyle kırtasiye, toplantı ve diğer giderleri karşılamak üzere Kurumca belirlenen masrafi ödemeleri gerekmektedir. Ayrıca aracılık faaliyetinin mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmesini sağlamak ve finansal bir güvence oluşturmak amacıyla aracılık faaliyeti için alınacak teminat miktarı düzenlenmiştir. Kurumca verilecek izinler üç yıl süreyle geçerli olduğu hükmüne bağlanmış ve bu kapsamda yenileme işlemlerinin gerçekleştirilebilmesini teminen izin bitimine onbeş gün kala Kuruma başvuruda bulunulması gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca, nitelikli personel ve teminat miktarı haricindeki şartları yerine getirecek gerçek veya tüzel kişilerin hizmetleri yaygınlaştırmak amacıyla şube kurmasına izin verilebilecektir.

Türkiye İş Kurumu verilerine göre 2004-2011 yılları arasında izin alan özel istihdam bürolarından faaliyetine son veren veya verilenlerin ortalama faaliyet süreleri yirmioç aydır. Bu veriden hareketle özel istihdam bürolarının devamlılıkları değerlendirilerek iki yıl faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunmaları uygun görülmüştür. Bu kapsamda:

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

2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde, özel istihdam bürolarının yetki, lisans, teminat ve izleme sistemlerine ilişkin ulusal düzenlemelerin geçerli olduğu belirtilmekte ve bu konuda özel bir hüküm getirilmemektedir. Ancak, Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda geçici iş ilişkisi yetkisine sahip olan özel istihdam bürolarının tabi olacağı tescil ve yetki sistemi mevzuatla düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemelerin esas amacı, geçici iş ilişkisinin suiistimalinin önlenmesi ve geçici olarak çalışanların haklarının güvence altına alınmasıdır. Geçici iş ilişkisi yetki sistemi kapsamında pek çok ülkede yetkinin verilme ve iptal koşullarının yanı sıra finansal güvence konusu da düzenlenmiştir. Örneğin, Fransa, İtalya, Lüksemburg, Portekiz, Belçika, Yunanistan ve İspanya geçici iş ilişkisi yetkisi vermek için asgari ücret, çalıştırılan işçi sayısı ve ciro gibi değişkenleri dikkate alarak geçici iş ilişkisi yetkisi vermek için finansal güvence miktarı belirlemektedir. Euroceit verilerine göre, örneğin, Portekiz’de asgari ücretin ikiyüz katı, Belçika’da 75.000 Avro teminat olarak alınmaktadır. Bu düzenlemeler de gözönünde bulundurularak ülkemizde geçici iş ilişkisi kurma yetkisi için alınacak teminat miktarı düzenlenmiştir. Aracılık faaliyetinin kurumsallaşmasını tamamlamış profesyonel firmalarca yapılması ve özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyetinden kaynaklanan ücret, vergi ve sosyal güvenlik prim borçlarının güvence altına alınması amacıyla brüt asgari ücretin ikiyüz katı tutarında teminat belirlenmiştir. Asgari ücretin baz alınmasının nedeni ise asgari ücretin ekonomik şartlara göre her yıl yeniden belirlenmesidir.

Özel istihdam bürosuna geçici iş ilişkisi yetkisinin verilmesi için Türkiye İş Kurumu alacağının bulunmaması şartı aranmaktadır. Ayrıca, özel istihdam bürosunun vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması; Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması ya da bu borçların ilgili kanunlara göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya yeniden yapılandırılmış ve bu durumun devam ediyor olması gerekmektedir. Bu koşul ile, işçinin başka bir işverene iş yapmak üzere gönderilmesi gibi önemli bir çalışma şeklinin suiistimal edilmesinin önüne geçmek üzere, özel istihdam bürosu faaliyeti sırasında vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna borcu olmayan ya da

yapılandırılan işverenlerce uygulanması öngörülmüştür. Ayrıca geçici iş ilişkisine yönelik işlemlerin daha sıkı denetiminin gerçekleştirilmesini teminen bu yetkiye sahip özel istihdam bürolarının mutlaka uygun bir işyerine sahip olması gerektiği belirtilmiştir.

Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun görülmesi halinde, başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren kayıtlı özel istihdam bürolarına teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve diğer koşulları taşıması şartıyla, Türkiye İş Kurumu tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi de verilebilecektir. Böylece özel istihdam bürosu olarak iki yıllık kesintisiz faaliyette bulunma şartı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi için alınacak teminatın artırılması ile altı aya kadar indirilebilecektir. Alınan teminat miktarının yüksek belirlenmesi ile daha çok kurumsallaşmış firmalarca bu faaliyetin yürütülmesi sağlanarak yaşanabilecek suiistimallerin giderilmesi amaçlanmaktadır.

Türkiye İş Kurumunca verilecek geçici iş ilişkisi yetkisi üç yıl süreyle geçerli olduğu hükmüne bağlanmış ve bu kapsamda yenileme işlemlerinin gerçekleştirilmesini teminen izin bitimine onbeş gün kala Kuruma başvuruda bulunulması gerektiği belirlenmiştir.

Özel istihdam bürolarının aracılık izni ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak için verecekleri teminat her yıl belirlenen brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanarak uygulanacak ve özel istihdam büroları, teminatlarını Şubat ayı sonuna kadar yenileyecektir.

Ayrıca, maddede özel istihdam bürosunun işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik olarak çalışmalar da yapabilmesi imkânı getirilmekte, geçici iş ilişkisi ve mesleki eğitim düzenleyebilme imkânı özel istihdam bürolarına tanınmaktadır. Özel istihdam bürolarının, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarında görev yapan ve merkezi veya kurum sınavları ile alınan memurları ya da daimi, sözleşmeli, geçici işçileri için aracılık ve geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunmaları yasaklanmıştır.

Türkiye İş Kurumu ile sözleşme imzalayarak işgücüne mesleki eğitim veren yüklenicilerin, bu eğitimlerden başarılı olanların en az yüzde 50'sini istihdam etmeleri şarttır. Bu şartı yerine getirebilmeleri için işyerleri ile anlaşma yapmaları ve bu kişilerin işe yerleşmelerini veya alınmalarını sağlamaları gerekmektedir. Hukuki sorun yaşanmaması amacıyla bu kurslardan mezun olanların işe yerleştirilmeleri ile sınırlı kalmak üzere bu yüklenicilerde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyet izni aranmayacaktır.

İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin ve geçici iş ilişkisinin belirli bir sistem dâhilinde yürütülmesini sağlamak, işçi veya işveren hak ve menfaatlerini korumak ve denetlenebilir bir yapı oluşturmak için Kurumdan izin almaksızın bu faaliyetlerin yürütülmesi ve faaliyetin sadece özel istihdam bürosu şeklinde değil internet, radyo, televizyon, yazılı medya gibi başka herhangi bir yolla da olsa izinsiz yürütülmesi yasaklanmıştır. Bu kapsamda, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin belirli bir düzen içerisinde işlemini sağlamak için Kurumdan izin almayanlara ait reklam ve ilanları yayınlayan işyerlerinin dikkat etmeleri amaçlanmış ve izinsiz araçlara ait reklam ve ilanların yayınlanmasına yasak getirilmiştir.

Ülkemizden yurt dışına gönderilecek işgücünün haklarını da düzenleyen ikili işgücü anlaşmalarında da belirtildiği üzere işçi, işveren arasında düzenlenen yurt dışı hizmet akitlerinin Türkiye İş Kurumunca onaylanması şarttır. Bu bağlamda özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti ya da geçici iş ilişkisi kurmak sureti ile yurt dışına işçi göndermesi halinde de yurt dışı hizmet akitlerinin Türkiye İş Kurumuna onaylatılması yapılan düzenleme ile zorunlu tutulmuştur.

Ayrıca maddeyle, özel istihdam bürosunun kendi isteği ile faaliyetine ya da sadece geçici iş ilişkisi faaliyetine son vermesi halinde teminatın iade edilmesi hususu düzenlenmiştir. Ancak vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu alacakları ile işçi alacaklarının garanti altına alınabilmesi ve

doğabilecek mağduriyetlerin önlenmesi için ödenmemiş alacakların bulunması halinde, iade işleminin alacaklar mahsup edildikten sonra yapılması öngörülmüştür.

Geçici iş ilişkisi yetkisinin iptali hali yaptırıma bağlanmış olup teminatın Türkiye İş Kurumuna gelir olarak kaydedilmesi ve gelir kaydedilen teminattan var ise alacakların ödenmesi hususu düzenlenmiştir.

Özel istihdam bürolarının, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyeti, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri, düzenledikleri mesleki eğitim ve yetki verilmesi halinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak Türkiye İş Kurumuna belirli aralıklarla rapor vermeleri düzenlenerek özel istihdam bürolarının düzenli olarak denetlenmesi amaçlanmıştır. Özel istihdam bürolarının her üç ayda bir düzenli olarak Türkiye İş Kurumuna rapor vermeleri gerekmektedir. Böylelikle daha kontrollü bir sistem yürütülmesi sağlanacaktır.

Özel istihdam bürolarınca verilen faaliyet raporların incelenmesi ve değerlendirilmesi Türkiye İş Kurumunca yapılacak ve değerlendirme sonucunda tespit edilen eksiklikler giderilmek üzere özel istihdam bürosuna gönderilecektir. Özel istihdam bürosunun belirtilen süre içerisinde eksiklikleri gidermemesi halinde raporun bir suretinin gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilmesi sağlanacaktır.

Ayrıca Kanunun uygulanması ile ilgili olarak iş müfettişlerinin inceleme, denetim ve teftiştan sorumlu olduğu belirtilmiştir. Söz konusu işlemlerin gerçekleştirilebilmesini teminen özel istihdam büroları istenilen her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispatlayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmekle yükümlü tutulmuştur.

Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyetleri, incelenmesi, kontrolü, denetimi ve teftişe ilişkin hususların ayrıntılı olarak yönetmelikle düzenlenmesi ve 4904 sayılı Kanunda özel istihdam büroları hakkında hüküm bulunmaması halinde 4857 sayılı Kanun ile 6098 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

**Madde 6-** Maddede özel istihdam bürosu ve geçici iş ilişkisi kurma izinlerinin hangi hallerde iptal edileceği düzenlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrasına göre özel istihdam bürolarının izinleri; izin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması, Türkiye İş Kurumundan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi ve oniki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması halinde derhal iptal edilecektir.

Yine birinci fıkraya göre, 6098 sayılı Kanunun 26 ncı ve 27 nci maddesinde düzenlenmiş olan sözleşme serbestisi ve düzenlenmesi yasal olmayan sözleşmelerle ilgili hükümlerine aykırı sözleşme yapılması, çıkarılacak yönetmelikte belirtilecek meslekler haricinde özel istihdam bürosunun iş arayanlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlaması, kişisel bilgilerin ve işverenlerin açık işlerine ait bilgilerin verilme amacı olan iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla kullanılması, Türkiye İş Kurumuna özel istihdam bürosu faaliyetleri ile ilgili düzenli olarak gönderilmesi gereken bilgi ve belgeler ile Türkiye İş Kurumunun ihtiyaç duyduğu bilgi, belge ve istatistiklerin yönetmelikte belirlenecek süreler içerisinde verilmemesi, çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi, yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine yönelik hizmet akitlerinin Türkiye İş Kurumuna onaylatılmaması ve 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddede sayılan geçersiz anlaşmalardan herhangi birisinin yapılmış olması hallerinde ise özel istihdam bürosunun kapatılması yaptırımı ağır bir karar olacağından kapatma cezası belirli sayıda tekrarlanması halinde verilecektir. Bu durumlarda son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı fiillerin üç kez veya farklı fiillerin toplamda altı kez tekrarlanması hallerinde kapatma cezası söz konusu olacaktır. Buna göre tekrarlanma süresi fiillerden herhangi birinin gerçekleşme

tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlandırılmıştır. Bu sürede sıfırlama söz konusu olmayıp son fiilden geriye doğru iki yıllık süre içerisindeki tekrarlar gözönünde bulundurulacaktır. Sürenin iki yıl olarak belirlenme sebebi; kapatma kararının ağırlığı gözönünde bulundurulduğunda kısa bir zaman diliminin belirlenmemesi, ancak özel istihdam bürosunun çalışmalarında dikkatli olması açısından da uzun bir zaman diliminin de belirlenmemesi gereğidir. Ayrıca özel istihdam bürosu izni iptal edilenlere ise iptal tarihinden itibaren üç yıl süre ile yeniden izin verilmeyecektir.

Geçici iş ilişkisi yetkisi özel istihdam bürolarının faaliyet alanlarından birisi durumundadır. Dolayısıyla özel istihdam bürosunun kapanması veya kapatılması halinde faaliyet alanlarından birisi konumunda olan geçici iş ilişkisi yetkisi de kendiliğinden sona erecektir. Yetkinin iptal olmasıyla birlikte ise yetkiye bağlı işlerden olan geçici iş ilişkisi kurma veya sözleşme uzatma yetkileri de kullanılamayacaktır.

Geçici iş ilişkisi, işsizliğin azaltılmasını ve işgücü piyasasına entegrasyonu kolaylaştıran bir araçtır. Ancak, istismar edilmesi halinde çalışan haklarında kayıplara yol açabileceği gibi işgücü piyasasının etkin işleyişini de bozabilecektir. Bu madde ile istismarın önlenmesine yönelik olarak geçici iş ilişkisi yetkisinin iptaline ilişkin hükümler maddeler halinde düzenlenmiştir. Böylelikle, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde yer alan geçici iş ilişkisi ile çalışanların haklarının güvence altına alınması için üye ülkelerin idari ve yasal tedbirler alması gerektiği yönündeki hükme uygun düzenleme yapılmıştır.

Maddenin ikinci fıkrasında, Türkiye İş Kurumunca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptaliyle ilgili hususlar açıklanmıştır. Buna göre;

-Geçici iş ilişkisi yetkisi sadece özel istihdam bürolarına tanınmış bir yetkidir. Bu nedenle özel istihdam bürosu izninin iptali halinde (a) bendine göre ve özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi sözleşmesi kurduğu işçi sayısının yüzde onunun ücretinin 4857 sayılı Kanunun 34 üncü maddesi hükümlerine uygun olarak bir defaya mahsus dahi olsa ödememesi halinde (b) bendine göre geçici iş ilişkisi yetkisi de iptal edilecek ve yaptırım olarak teminat Türkiye İş Kurumuna gelir kaydedilecektir. Örneğin yüzelli işçisini geçici işçi olarak işyerine gönderen özel istihdam bürosunun onbeş işçisinin ücretini ödememesi halinde geçici iş ilişkisi yetkisi iptal edilecek ve teminatı Türkiye İş Kurumuna gelir kaydedilecektir.

-2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinde tüm çalışma ve istihdam koşullarında eşit muamele ilkesi getirilmiştir. Söz konusu Direktifin tanımlar kısmında çalışma ve istihdam koşulları arasında sayılan hükümlerden biri ücrettir, (b) ve (c) bentleri ile ücret hakkının güvence altına alınabilmesi için işveren olan özel istihdam bürosunun ücret ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda geçici iş ilişkisinin iptaline ilişkin hususlar düzenlenmiştir. İşçilerin özel istihdam bürosu karşısında ücret haklarını korumak, geçimini sağlayabilmek ve işverenin bu husus karşısında daha dikkatli olmasını sağlamak için müeyyideler getirilmiştir.

-Özel istihdam bürosu ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında yazılı sözleşme yapılması (d) bendi ile zorunlu kılınmıştır.

-(e) bendine göre, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde yer alan geçici iş ilişkisi faaliyetinin süre sınırlarına aykırılık halinde yetkinin iptal edilmesi öngörülmüştür.

-(f) bendine göre, iş ilişkisinde işin gerekleri dışında herhangi bir ayrımcılık yapılmaması ve dil, ırk, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ya da biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılma dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması amacıyla 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesine atıfta bulunulmuştur. Bu bağlamda 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uyum sağlanması da amaçlanmıştır.

-(g) bendi ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi bulunan özel istihdam bürosunun kayıtdışı işçi çalıştırmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Maddenin ikinci fıkrasında geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin özel istihdam büro izninin iptali veya geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin ödenmediği hallerde derhal, diğer hallerde ise özel istihdam bürosunun kapatılması yaptırımı ağır bir karar olacağından kapatma cezası belirli sayıda tekrarlanması halinde gerçekleşecektir. Bu kapsamda aynı fiillerin üç kez veya farklı fiillerin toplamda altı kez tekrarlanması hallerinde kapatma cezası söz konusu olacaktır. Buna göre tekrarlanma süresi fiillerden herhangi birinin gerçekleşme tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlandırılmıştır. Bu sürede sıfırlama söz konusu olmayıp son fiilden geriye doğru iki yıllık süre içerisindeki tekrarlar gözönünde bulundurulur. Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilen özel istihdam bürolarına ise iptal tarihinden itibaren üç yıl süre ile bu izin verilmeyecektir.

Sürenin iki yıl olarak belirlenme nedeni kapatma kararının ağırlığı gözönünde bulundurulduğunda kısa bir zaman diliminin belirlenmemesi, ancak özel istihdam bürosunun çalışmalarında dikkatli olması açısından da uzun bir zaman diliminin de belirlenmemesi gereğidir.

Maddenin üçüncü fıkrasına göre, özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Türkiye İş Kurumuna karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumlu olacaklar ve şubeler için uygulanan yaptırımlar, özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde dikkate alınacaktır.

Maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarında, geçici iş ilişkisi kurma yetkisi iptal edilen hallerde devam eden geçici iş ilişkisi sözleşmeleri ile işçi alacaklarının akıbeti belirlenmekte ve özel istihdam bürosu izni ile geçici iş ilişkisi yetkilerinin Türkiye İş Kurumu tarafından verilmemesi ve iptal edilmesi kararlarına karşı dava yolu düzenlenmektedir.

**Madde 7-** Maddede özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyeti kapsamında yerine getirmek durumunda olduğu yükümlülükler ve kaçınması gereken hususlar faaliyetin sağlıklı yürütülmesi amacıyla sayılmıştır.

Birinci fıkraya göre; iş arayanların suistimal edilmelerinin önlenmesi ve korunması amacıyla özel istihdam bürosu her ne ad altında olursa olsun iş arayandan menfaat temin edemeyeceği ve hizmet bedeli alamayacağı hüküm altına alınmıştır. Hizmet bedelini sadece aracılık yaptığı işverenden alabilecektir. Ancak profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yöneticiler gibi profesyonel meslek dallarında hizmet bedeli alınabilmesiyle ilgili sınırlar Türkiye İş Kurumu tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenebilecektir.

2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin temel ilkesi, güvenceli esnekliğin bir gereği olarak eşit muamele ilkesidir. Direktifte çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve tatilleri, işyerinde yapılacak mesleki eğitim, ücret dahil olmak üzere tüm çalışma ve istihdam koşullarında eşit muamele ilkesi getirilmiştir. İkinci fıkra ile ücretle ilgili olarak özel istihdam bürosunun eşit muamele ilkesine uygun davranma yükümlülüğü açıkça belirtilmiştir. Birleşik Krallık gibi istisna ülkeler dışında, hemen hemen tüm Avrupa Birliği ülkelerinde eşit muamele ilkesi yasa ile güvence altına alınmıştır.

Bu sistem içinde çalışacak işçinin sosyal güvenlik haklarının korunabilmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda özel istihdam bürosu, geçici iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçisini, tüm sigorta kollarına tabi olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Buna göre işçiye; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm sigortası, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır.

Geçici iş ilişkisi kurulması amacıyla özel istihdam bürosu ile yazılı iş sözleşmesi düzenleyen işçi, iş görme edimini geçici işçi çalıştıran işverene karşı yerine getirecektir. İşçinin ücretini ise özel istihdam bürosu ödeyecektir. Bu ikili yapıda, işçinin sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması gerekmektedir. Üçüncü fıkraya göre, her ne kadar işçi, iş görme edimini geçici işçi çalıştıran işverene karşı yerine getirecek olsa da,

işçiyle yazılı iş sözleşmesi düzenleyen ve ücret ödeme yükümlülüğü bulunan özel istihdam bürosu olduğundan, işçinin 5510 sayılı Kanun, 6331 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülüklerinden yine özel istihdam bürosu sorumlu olacaktır.

Ancak 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi ile getirilen geçici işçi çalıştıran işverenin, 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçinin de bu eğitimlere katılmakla yükümlü olduğu hükmü saklı tutulmuştur.

Bu kapsamda, özel istihdam bürosu, işçiye ilişkin işe giriş ve işten ayrılış bildirgesini, aylık prim ve hizmet belgesini, çalışılmadığına dair belge girişini yapmak, primlerini ödemek gibi 5510 sayılı Kanundan doğan yükümlülükleri yerine getirecektir.

Türkiye İş Kurumunun özel istihdam bürolarının iş ve işçi bulmaya yönelik faaliyetlerinin takibi, istihdam üzerinde etkisinin tespiti, faaliyetlerinin kötü niyetli ve haksız rekabete yol açmaması, iş piyasasındaki güncel durumu yakından izleyerek değerlendirme yapabilmesi, iş piyasası politikaları tespit edebilmesi, işgücü piyasasının izlenmesi gibi amaçlarla özel istihdam bürolarının faaliyetlerine yönelik düzenli olarak istatistiki verileri Türkiye İş Kurumuna gönderme zorunluluğu dördüncü fıkrada hüküm altına alınmıştır. Özel istihdam bürosu, düzenli veriler dışında Türkiye İş Kurumunun talep etmesi halinde diğer bilgi ve belgeleri de göndermekle yükümlüdür.

Ayrıca, özel istihdam bürosu tarafından istihdam amacı ile toplanan verilerin iş ve işçi bulma amacı dışında kullanılamayacağı belirtilerek kişiler hakkında toplanan bilgilerin kötü niyetle kullanımının önüne geçilmesi düzenlenmiştir. Bu sayede kişisel verilerin gizliliğinin ihlal edilmesi de önlenmiş olacaktır.

Beşinci fıkranın (a) bendinde yönetmelikte belirtilecek meslekler haricinde özel istihdam bürosunun menfaat sağlaması yasaklanmıştır.

Beşinci fıkranın (b) bendinde kayıtdışı çalışmanın önlenmesinin yanı sıra çalışanların sosyal güvenlik, ücret ve sendikal örgütlenme hakları güvenceye alınmış, bu güvenceyi ihlal edecek anlaşmalar geçersiz sayılmıştır.

Beşinci fıkranın (c) bendinde özel istihdam bürosu işçisinin geçici iş ilişkisi kurulan işverenin yanında iş görme edimini yerine getirirken diğer özel istihdam bürolarından veya Türkiye İş Kurumundan hizmet almalarını engellenmesine yönelik anlaşmaların geçersiz olduğu düzenlenmiştir.

**Madde 8-** 5326 sayılı Kabahatler Kanununda düzenlendiği üzere idari para cezalarının objektif ve kıyasa yer vermeyecek şekilde anlaşılır olması ve yasal bir dayanağının bulunması gerekmektedir. Bu çerçevede, maddede düzenlenen idari para cezaları 5326 sayılı Kanuna uygun olarak düzenlenmiştir.

Türkiye İş Kurumundan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan, Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen, iş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan, Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayınlayan, Kurumdan izin almadan kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri yurt dışına götüren, Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren, Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri talebin tebliği tarihinden itibaren Kurumca belirlenen süre dâhilinde ibraz etmeyen, Kurumdan izin almadan veya izin yenilemeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunan gerçek ve tüzel kişiler ile 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen, ek teminatı vermeyen, Kuruma onaylatılmayan, müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri onbeş gün içerisinde ibraz etmeyen, iş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürosu ve işverene, tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılara, Kurum

aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına, Kurum aracılığı olmaksızın geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına, Kurum aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını Kuruma göndermeyenlere, Kurumca yayımlanan açık iş ilanlarını Kurumdan izin almadan yayımlayanlara, Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere ve kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık yapanlara idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. Ayrıca izni olmadığı halde aracılık veya geçici iş ilişkisi yürüten gerçek ve tüzel kişilerden hizmet temin eden işverenlere de idari para cezası uygulanması karara bağlanmıştır.

**Madde 9-** Yürürlük maddesidir.

**Madde 10-** Yürütme maddesidir.

**Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu**  
**Alt Komisyon Raporu**

Esas No:1/597

22/2/2016

TBMM Başkanlığınca tali komisyon olarak Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Plan ve Bütçe Komisyonuna, esas komisyon olarak Komisyonumuza havale edilen 1/597 esas sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, Komisyonumuzun 16.02.2016 tarihli 2’nci toplantısında görüşülmüştür.

Görüşmeler sırasında, konunun daha ayrıntılı olarak ele alınmasını sağlamak amacıyla dokuz üyeden oluşan bir alt komisyon kurulması kararlaştırılmıştır. Alt Komisyon üyeliklerine; Şanlıurfa Milletvekili Mahmut KAÇAR, Adıyaman Milletvekili Behçet YILDIRIM, Çorum Milletvekili Lütfiye İlksen CERİTOĞLU KURT, İstanbul Milletvekilleri Yakup AKKAYA ve Mehmet Ali PULCU, Kahramanmaraş Milletvekilleri Mehmet İlker ÇİTİL ve Fahrettin Oğuz TOR, Uşak Milletvekili Alim TUNÇ ve Zonguldak Milletvekili Ünal DEMİRTAŞ seçilmiştir. Alt Komisyon üyeleri, Şanlıurfa Milletvekili Mahmut KAÇAR’ı Alt Komisyon Başkanlığına seçmişlerdir.

Alt Komisyonun 17 ve 18 Şubat 2016 tarihli toplantılarında; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türk Sanayici ve İşadamları Demegi, Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği temsilcileri katılım sağlamış ve görüşmelere esas Kanun Tasarısı’nın tümü ile maddelerine ilişkin görüşlerini ayrıntılı olarak dile getirmişlerdir.

Kanun Tasarısı üzerinde gerçekleştirilen görüşmeler kapsamında, 1/597 esas sayılı Kanun Tasarısı’nın çerçeve 2,4, 8, 9 ve 10’uncu maddeleri aynen kabul edilmiştir.

Tasarı’nın çerçeve 1’inci maddesinde kabul edilen önerge ile aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır:

•Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilen hallerden birisi olan ve 29.01.2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun ile 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa eklenen “çocuğun ilköğretim çağına gelmesine kadar kısmi süreli çalışma” halinin düzenlendiği fıkra yerine sehven başka bir fıkraya yapılan atıf düzeltilmiş; yine geçici iş ilişkisinin tesis edilebileceği durumlardan birisi olan iş güvenliği bakımından acil olan işler şartındaki “iş güvenliği” kavramı, İş Kanunu ile 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki kullanıma uygun olarak “iş sağlığı ve güvenliği” olarak değiştirilmiştir.

•Geçici iş ilişkisinin kurulamayacağı işyerlerinden olan toplu işçi çıkarılan işyerleri için daha önce süresiz olarak öngörülen yasak, sekiz ay ile sınırlandırılmıştır.

•On ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde Tasarı ile öngörülen on işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurma olanağı beş işçi ile sınırlandırılmıştır.

•Geçici iş ilişkisinde işverenin işçiye vermekle yükümlü olduğu eğitimin düzenlendiği fıkra yapılan değişiklikle, daha önce sehven İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 17’nci maddesinin bütününe yapılan atıf düzeltilerek aynı maddenin altıncı fıkrasına yapılmıştır.

•İşverenin geçici işçi için sağlayacağı temel çalışma koşullarının, doğrudan istihdam durumunda sağlanacak olanlar ile aynı olması koşulunu belirleyen ve 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi’nin 5’inci maddesine uygun olarak tasarlanan yeni bir fıkra maddeye eklenmiş; bu değişikliğe koşut olarak aynı konuyu düzenleyen dokuzuncu fıkranın ilgili bendi madde metninden çıkarılmıştır.

Çerçeve 3'üncü maddede yapılan değişiklik ile; Tasarının birinci maddesinin yürürlüğe girmesi ile mevcut geçici iş ilişkisi sözleşmeleri için öngörülen geçiş hükmünde yer alan “Bu Kanununun” ibaresi, mevzuat hazırlama tekniğine uygunluğu sağlamak amacıyla “Bu maddeyi ihdas eden Kanunun” olarak yeniden düzenlenmiştir.

Tasarı'nın çerçeve 5'inci maddesine ilişkin kabul edilen önerge ile aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır:

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilecek özel istihdam bürolarından alınması öngörülen teminat miktarının, büronun işçi sayısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on katına kadar artırılabilceği düzenlenmiş; böylece işçileri korumak ve özel istihdam bürolarının faaliyetlerini mevzuata uygun yürütmelerini sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca özel istihdam bürolarının kendi isteğiyle aracılık faaliyetine ve/veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi veya özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetinin iptal edilmesi halinde bu faaliyetler için alınan teminattan öncelikle işçi alacaklarının ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Çerçeve 6'ncı maddede yapılan değişiklik ile; birinci ve ikinci fıkralarda mükerrer yazılmış olan “Kuramca verilen özel istihdam bürosu izni” ile “Kuramca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi” ibarelerinin yol açtığı anlatım bozukluğu giderilmiştir.

Özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülüklerinin düzenlendiği çerçeve 7'nci maddede yapılan değişiklik ile; işçilerden hangi durumlarda hizmet bedeli alınabileceği açıklığa kavuşturularak hizmet bedelinin geçici iş ilişkisinde alınamayacağı, aracılık hizmetlerinde ise yalnızca yönetmelikle istisna tutulan meslek ve pozisyonlar için alınabileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin 5'inci maddesine uygun olarak tasarlanan ve geçici iş ilişkisi kurulan işçinin temel çalışma koşullarını güvence altına almayı amaçlayan bir hükmün Tasarı'nın çerçeve 1'inci maddesinde yapılan değişiklik ile İş Kanunu'nun ilgili maddesine bir fıkra olarak eklenmesi nedeniyle, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'na eklenmesini öngören çerçeve 7'nci maddenin benzer içerikteki ilgili fıkrası madde metninden çıkarılmıştır. Böylece işçiyi koruyucu hükümlerin İş Kanununda ve daha geniş bir biçimde düzenlenmesi amaçlanmıştır.

Alt Komisyonun kabul ettiği metin, alınan yetki kapsamında düzeltmeye tabi tutulmuştur.

Alt Komisyon Raporumuz; Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna arz olunur.

|                              |                                 |                           |
|------------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Başkan                       | Üye                             | Üye                       |
| <i>Mahmut Kaçar</i>          | <i>L. İlksen Ceritoğlu Kurt</i> | <i>Mehmet Ali Pulcu</i>   |
| Şanlıurfa                    | Çorum                           | İstanbul                  |
| Üye                          | Üye                             | Üye                       |
| <i>Yakup Akkaya</i>          | <i>Fahrettin Oğuz Tor</i>       | <i>Mehmet İlker Çitil</i> |
| İstanbul                     | Kahramanmaraş                   | Kahramanmaraş             |
| (Muhalefet şerhimiz ektedir) | (Son toplantıya katılamadı)     |                           |
| Üye                          | Üye                             |                           |
| <i>Alim Tunç</i>             | <i>Ünal Demirtaş</i>            |                           |
| Uşak                         | Zonguldak                       |                           |
|                              | (Muhalefet şerhim ektedir)      |                           |

## KARŞI OY YAZISI

"Güvenceli esneklik uygulamalarının hayata geçirilmesi" paketi olarak sunulan bu kanun tasarısıyla, işsizliğin azaltılması, kayıtdışı istihdamın kayıtlı hale getirilmesi, işletmelerin ekonomik olarak büyümeleri ve uluslararası rekabetin güçlendirilmesi gerekçesiyle özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi ve uzaktan çalışma adı altında evde çalışmayı içeren yeni esneklik uygulamalarının devreye sokulması ortaya konulmaktadır.

Tasarının, amaç ve hedefleri ile bu hedef ve amaçları gerçekleştirmek için önerdiği kurumsal düzenlemeler ne yazık ki tasarıda belirtildiği gibi yeni güvenceler, istihdam artışı ve kayıtdışının azaltılmasını getirmediği gibi, yeni güvencesiz, korumasız bir işçi kitlesi ortaya çıkaracak, "işçi simsarlığı" nı da hayata geçirecektir. CHP Grubu, bu Tasarının tamamına ilkesel olarak karşıdır.

Karşıoy gerekçelerimiz aşağıda sırasıyla usule ilişkin, Anayasaya aykırılığa ilişkin, uluslararası sözleşmelere uygunluğa ilişkin ve Yasa Tasarısının geneline ilişkin eleştirilerimiz olmak üzere aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır.

### 1. USUL YÖNÜNDEN ELEŞTİRİLERİMİZ

**"İŞ KANUNU İLE TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TASARISI"** başlıklı 10 maddeden oluşan yasa tasarısı, 8 Şubat 2016 tarihinde, TBMM Başkanlığı'na sunulmuştur. Söz konusu yasa tasarısı, TBMM'ye sunulmasının hemen ardından Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna sevk edilmiştir. 16 Şubat 2016 tarihinde başlayan Komisyon görüşmeleri sonucunda alt komisyon kurulmasına karar verilmiştir. Alt Komisyon çalışmalarına 17 Şubat tarihinde başlamış ve çalışmalar 18 Şubat tarihinde sona ermiştir.

Yapılan alt komisyon çalışmalarında ana muhalefet partisi milletvekilleri olarak usule ilişkin aşağıdaki eleştirilerimiz dikkate alınmamıştır.

1. Söz konusu yasa tasarısı niteliği itibarıyla, TBMM'ye sevk edilmeden önce 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile anayasal bir kurum olarak tanımlanmış olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'e sunulmamıştır.

2. Ayrıca ilgili sivil toplum örgütleri ve sendikaların da görüşleri alınmamıştır. Sendikalarla yapılan toplantılarda bu yasa tasarısı hususunda sadece bilgilendirilmişlerdir. Alt komisyon görüşmelerinde, bu durumdan rahatsız oldukları sendikalarca da açık bir biçimde ifade edilmiştir.

3. Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından sivil toplum örgütleri görüşmeler esnasında toplantılara çağırılmış, ancak söz konusu Yasa Tasarısından etkilenecek toplumsal kesimlerinin görüşleri, alt komisyonda zaman zaman şeklen dinlenmiş, ancak hiç dikkate alınmamıştır.

4. Söz konusu Yasa Tasarısının getirdiği krusal düzenlemelerin 5018 Sayılı Kanun çerçevesinde etki analizleri yapılmadığı gibi, halen uygulanmakta olan ve Genel Bütçe kapsamında büyük miktarda kaynak aktarılan tarıma ve mevsimlik çalışanların sorunlarının çözülmesine yönelik projelere etkisi de hesaplanmamıştır.

## **2. ANAYASAYA AYKIRILIK YÖNÜNDEN ELEŞTİRİLERİMİZ**

Anayasamızdaki sözleşme hürriyeti gerekçe gösterilerek Özel İstihdam Büroları ve işçi kiralayan işverenler arasında yapılan ticari sözleşmelerin bir uzantısı olarak tanımlanan ve işçinin hür iradesi ile imzaladığı varsayımına dayalı olarak kurulacağı düşünülen "Geçici İş İlişkisi Sözleşmesi", ülkemizdeki yoksulluk ve iş bulma zorlukları göz önüne alındığında ayağı yere basmayan bir sözleşme türüdür ve işçiyi baştan güvencesizliğe ve yoksulluğa mahkum etmektedir. İşçi simsarlığını ve emeğin bir mal gibi alınıp satılmasını yasal hale getiren bu düzenleme, tüm işleri ve işkollarını kapsar nitelikte geniştir. Yasa Tasarısında kamu işyerleri ve yeraltı madenleri kapsam dışı bırakılmış gibi tanımlansa da bu tür işyerlerindeki alt-işverenler için bir kısıtlama getirilmemiş olması nedeniyle bu kısıtlamada aslında bir kısıtlama değildir. Bu nedenle hiçbir iş ya da işkolu istisna edilmemektedir. Bu yasa tasarısıyla getirilen yeni sistemde çalışanların işverenlerden korunması mümkün değildir. İşçiler fiilen örgütlenme ve grev haklarından mahrum edilmektedir. İşçilerin çalışma ve sözleşme özgürlükleri göstermelik bir sözleşmeye ki bu sözleşmenin detaylarının da yönetmelikle belirleneceği, sınırlarının ne olacağının bilinmediği bir durum tanımlanmaktadır.

Bu hal Anayasanın "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlıklı 48. Maddesindeki "irade özgürlüğüne" uymamakta, onu yok etmektedir. Anayasaya göre; "Herkes dilediği alanda

çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir". Ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, özü itibarı ile bu Anayasa hükmüne aykırıdır. İşçinin yaptığı sözleşme ile iradesi elinden alınmakta, herhangi bir üretim unsuru gibi değişik işverenlerin elinde dolaştırılmaktadır. Yani "insan işçi", "meta işçiye" çevrilmiştir.

Aynı şekilde bu düzenleme, Anayasanın "Devletin Temel Amaç ve Görevleri" başlıklı 5. Maddesinde belirtilen kıstaslara da uymamaktadır. Devlet, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak şekilde sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak amaç ve görevindedir. Ancak yapılmak istenen düzenleme ile engeller kaldırılmak yerine yeni engeller yaratılmakta, yoksul insanların üzerinden para kazanmanın yolu açılmaktadır.

Bu düzenleme aynı zamanda, "Kanun Önünde Eşitlik" başlığı ile düzenlenen 10. Madde hükümlerine de aykırıdır. Çünkü geçici iş ilişkisi sözleşmesi imzalayan bir işçiye diğer işçilerden farklı bir statüye sokmakta ve onu emsallerinden olumsuz yönde ayırmaktadır.

Öte yandan yapılmak istenen düzenleme Anayasanın 49. Maddesinde düzenlenen "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" başlıklı temel düzenlemeye de aykırıdır. Anayasada, "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" denilmektedir. Ancak yapılan düzenleme her yönü ile bu temel kurala uymamaktadır. Düzenleme işsizleri korumadığı gibi çalışma barışını da bozmaktadır.

Yine benzer şekilde, yapılmak istenen düzenleme Anayasa'nın "Ücrette Adalet Sağlanması" başlıklı 55. Maddesine de aykırı bulunmaktadır. Bilineceği üzere ödünç iş ilişkisinin temelinde emsallerine göre daha ucuz maliyetli işçi temini düşüncesi yatmaktadır.

Çalışanlar, özellikle kiralık işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakları ellerinden alınmaktadır. Anayasamızın 51 ve 53. Maddelerinde tanımlanmış olan örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlükleri getirilen bu yasa tasarısıyla kullanılamaz hale getirilmektedir. Söz konusu kiralık işçilik sistemi ve uzaktan çalışma sistemleri çalışanları, İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun hükümlerinden fiilen yararlanamaz hale getirmektedir.

### 3. ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERE UYGUNLUK AÇISINDAN ELEŞTİRİLERİMİZ

Yasa Tasarısı'nın gerekçesinde söz konusu düzenlemelere esas gösterilen uluslararası sözleşmeler ve AB Direktiflerine de uygunluk sorunu bulunmaktadır. Söz konusu düzenleme her şeyden BİRLEŞMİŞ MİLLETLER EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLAR ULUSLARARASI SÖZLEŞMESİ'nin Çalışma Hakkı başlıklı 6. Maddesine, Adil Ve Uygun İşte Çalışma Şartları başlıklı 7. Maddesine, Sendikal haklar Başlıklı 8. Maddesine ve Yaşama Standardı Hakkı başlıklı 11. Maddesine açık aykırılık taşımaktadır. Söz konusu sözleşme ülkemiz tarafından 2000 yılında imzalanmış ve TBMM tarafından da 2003 yılında da onaylanmıştır<sup>1</sup>. Yine, bu alanda bir diğer uluslararası sözleşme de Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıdır. Söz konusu Yasa Tasarısı, bu sözleşmenin Adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı (m. 2), Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m. 3), Meslek ve istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat ve muamele eşitliği hakkı (m. 20), Çalışanların, çalışma koşullarının ve ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine katılma hakkı (m. 22), İşten çıkarılma durumlarında korunma hakkı (m. 24), İşverenlerin acze düşmesi halinde çalışanların alacak taleplerinin korunması hakkı (m. 25) ve Onurlu çalışma hakkı (m. 26) maddelerine de aykırılık taşımaktadır. Söz konusu Avrupa Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı da 2007 yılında Türkiye tarafından Kabul edilerek yürürlüğe girmiştir<sup>2</sup>. Her iki sözleşme de Anayasamızın 90. Maddesi çerçevesinde iç hukuk normları olarak uygulanmak zorundadır.

Diğer yandan kiralık işçilik ve uzaktan çalışmaya yönelik ILO'nun 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ile 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi ile Avrupa Birliğinin Özel istihdam bürolarına ilişkin 2008/104 Sayılı Direktifi bulunmaktadır. Söz konusu sözleşmeler ve Direktif Anayasamızın 90. Maddesi çerçevesinde onaylanmamasından dolayı bir bağlayıcılığa sahip değilse de, ilgili AB direktifi ile Türkiye tarafından onaylanmayan ILO'nun 181 sayılı özel istihdam bürolarına ilişkin sözleşmesi ve bu sözleşmeyle ilgili 188 sayılı tavsiye kararında yer alan işçilerin korunmasına ilişkin normlar da dikkate alınmamıştır.

<sup>1</sup> Türkiye ESKHUS'u, 15 Ağustos 2002 tarihinde imzaladıktan sonra, 23 Eylül 2003 tarihinde BM'ye onayladığını bildirmiştir.<sup>1</sup> İkizi olarak bilinen "Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi" ile eş-zamanlı imzalanan sözleşmenin onaylanmasına ilişkin 4867 yasa 4 Haziran 2003 tarihinde TBMM'de kabul edildikten sonra Bakanlar Kurulu'nun 10 Temmuz 2003 tarihinde 2003/5923 sayılı kararıyla da ikinci onay işlemi gerçekleştirilmiştir.

<sup>2</sup> Türkiye Büyük Millet Meclisi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 27/9/2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onaylamış ve Dışişleri Bakanlığı'nın 2/3/2007 tarihli ve HUMŞ/161 sayılı yazısı üzerine, 31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 22/3/2007 tarihinde kararlaştırılarak 7 Nisan 2007 tarihli ve 26488 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

#### 4- GENEL ELEŞTİRİLERİMİZ

Siyasi/ideolojik bakış ve neoliberal iktisat politikası anlayışlarıyla hazırlanan bu kanun tasarısı, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi getirme ve uzaktan çalışma adı altında evde çalışma sistemiyle yeni bir işgücü piyasası düzenlemeleri getirmektedir. Bu Tasarıyla özel istihdam bürolarına (ÖİB) geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmekte ve Avrupa uygulamasında bu yetkiyle donanmış ÖİB'lerinin istihdamı arttırdığı, işsizliği ve kayıtdışılığı azalttığı iddiasına dayanılmaktadır. Ancak, Avrupa ülkelerinde istihdam piyasası ve beraberinde devletlerin sunmuş olduğu koruma önlemleri, çalışanların hak ve özgürlükleri ile sosyal güvenlik destekleri ile ülkemizdeki koşullar denk değildir. Yasa tasarısının gerekçesinde de görüleceği gibi asıl amaç olarak tanımlanan işsizliğin azaltılmasının birçok yolu bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi ise üretim ve istihdam yaratıcı işleri yeniden düşünmek ve kamusal yatırımları arttırmaktır. Varolan işletmelerde çalışanlara çalışma mevzuatı gereğince verilmiş yasal hakları çerçevesinde ortaya çıkan işgünü kayıplarını bir anomali olarak gören bu yaklaşım, sermaye için uygun ortam yaratmayı hedeflemekte, ancak bunu da çalışanların haklarını fiilen ortadan kaldıracı bir kurumsal düzenlemeye giderek yapmayı hedeflemektedir. Varolan fomal alanı daraltarak atipik istihdam alanlarını genişletmek uzun vadeli yapısal bir çözüm değildir. Çalışma hak ve özgürlüğünün korunması için işçinin işyerinin belli olmasının, kuralsız/örgütsüz çalıştırılmamasının mücadelesi verilmelidir. Devletin koruyucu konumu ve sosyal devlet olma bunu gerektirir. Ödünç iş ilişkisi, işsizliğe çare olmayacak, tam tersi işgücünün sömürsüne yol açacaktır. Yasa tasarısında belirtildiği gibi Türkiye işgücü piyasası katı bir piyasa değildir. Halihazırda 4857 Sayılı İş Kanunuyla esnek çalışma modellerinin neredeyse tamamı Türk çalışma yaşamına girmiş ve yasal bir çerçeve ile de tanımlanmıştır. Bugün için gelinen noktada yeni bir esnek çalışma ilişkisi yaratacak olan ödünç iş ilişkisi ile uzaktan çalışma kamuoyu ve sosyal taraflar nezdinde tartışmaya açılmadan kanunlaştırılmaya çalışılmaktadır. Hatta işçi sendikalarına dayatılmaktadır. Düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2, 5, 7, 11, 12,15, 17,18,19, 20, 21, 29. Maddeleriyle işçi lehine sağlanan kısıtlı bir şekilde işçinin iş akdini feshe karşı korumaya yönelik hakları ile çalışma koşulları ve izin türlerini de kiralık işçiler açısından ortadan kaldırmaktadır. Dolaylı olarak ödünç işçilik, halen çalışan işçilerin istihdamlarını da olumsuz etkileyecektir. Yine, kiralık işçilerin kiralama dönemi sonrasında ücret güvencelerinin olmaması da kayıtdışına çıkışlarına neden olacak bir düzenleme olduğundan kayıtdışı çalışmanın önleneceği savı da geçersiz kalmaktadır.

Kanun tasarısının önemli sorunlarından birisi de, özel istihdam bürolarını denetleyecek yeterli denetleme mekanizmalarının oluşturulmaması ve özel istihdam bürolarının işçilerin yasal haklarını ihlal etmesi halinde, işçilerin yasal haklarının yeterli düzeyde güvenceye kavuşturulmamasıdır.

Yine tasarıya göre özel istihdam bürolarının kiraya verdiği işçilerin özel istihdam bürosunun işçisi olduğunun kabul edilmesi ve hem asıl işverene, hem alt işverene kiralık işçi verilebilmesi ile üretimden dolayı kar sağlayacak olan asıl işveren, 4857 sayılı yasanın kendisine yüklediği tüm yükümlülüklerden kurtulmakta, işçinin yasal haklarını elde edebilmesinin yükümlüsü olan asıl işverenin işçiye karşı yasal sorumluluğu kalmamaktadır. Bu durum ise evrensel iş hukukunun temel ilkelerine aykırı olduğu gibi, iş ve çalışma barışına dinamit koymaktadır.

Aynı şekilde yasa tasarısında özel istihdam 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 tutacak ve ikili işgücü piyasasını üçlü bir piyasa yapısına dönüştürecektir.

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.

Yine, alt komisyon görüşmeleri esnasında Çalışma Bakan Yardımcısı tarafından da itiraf edildiği üzere, bu çalışma biçimi hayata geçirildiği takdirde her sektörde kiralık işçiler çalıştırılabilecek, gemiadamları, havayolları, ağır ve tehlikeli işler, inşaat işkolu gibi işler ve işkollarında kiralık işçiler çalıştırılabileceği gibi, kamu işyerleri ve maden işyerlerinde de alt işverenlerin özel hukuk tüzel veya gerçek kişileri olmaları nedeniyle bu sektörlerde de çalıştırılabileceklerdir. Bu nedenle de yasa tasarısı kapsam açısından gerçekte herhangi bir kısıtlama getirmemektedir.

Tasarı, iktidarın 2003 yılından bu tarihe kadar iş mevzuatımıza bir türlü sokmayı başaramadığı "geçici iş ilişkisi" ve bu yetkiyle donanmış ÖİB ile "kiralık ve güvencesiz

işçiliği", 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 gerekçesindeki veto gerekçeleri ne yazık ki yine giderilmemiştir.

Türkiye gibi yüksek oranlı bir kayıt dışı istihdam koşullarının geçerli olduğu, bir başka ifadeyle "mutlak esneklik" koşullarının istihdamın üçte birinden fazla bir bölümünü içerdiği (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 Avrupa ve Dünyaya 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. Nitekim ILO'nun ilk Sözleşmeleri de bu tür çalışma biçimlerinin önlenmesi amacını taşımaktaydı. Bu nedenle kamusal iş aracılık sistemleri devreye sokulmuştur. Bu düzenleme ile adeta leasing ile makine veya araç kiralalar gibi örgütlenme ve toplu sözleşme haklarından yoksun olan işçinin/çalışanın kiralınması yöntemi, Ortaçağlara dönüş gibidir.

Uzaktan çalışma adı altında çalışma yaşamı daha da Esnek Hale Getirilerek İş Cinayetlerine Davetiye çıkarılmaktadır. Getirilen bu düzenleme ile İş Kanunu'nun 14. Maddesi değiştirilmiş ve "uzaktan çalışma" ya ilişkin hükümler iş kanununa eklenmiştir. Uzaktan çalışma niteliği gereği işyeri olarak tanımlanan alanın dışında işçinin evinde, ya da farklı bir mekândan işverenin işini yapmasıdır. Bu esnekleştirme ve kuralsızlaştırma politikalarının bir parçasıdır. Özellikle 2003 yılında İş Kanunu'nun çıkarılması esnasında bu "uzaktan çalışma" tartışılmış ve Kanun tasarısında olmasına rağmen kanun metninden çıkarılması düzenlenmişti.

Özellikle istihdamın yaklaşık resmi rakamlara göre % 32,5'inin enformel olarak çalıştığı ülkemizde bu düzenleme kayıtdışılığı arttıracaktır. Düzenlemenin yapılaş gerekçesinde teknolojik olarak ileri teknoloji sektörlerde çalışanlar açısından bir ihtiyaç olduğu dile getirilmektedir. Ancak, Bu düzenleme esas itibarıyla evde çalışmayı düzenlemektedir. Ev eksenli çalışma sosyal güvenceden ve örgütlenmeden uzakta olduğundan maliyetlerini azaltmak isteyen firmaların başvurduğu en önemli yollardan biridir. İşveren işyerinin yer kirasından, elektrik/su giderinden; işçilere sunması gereken servis, sigorta, yemek, tatil, mesai, kreş gibi temel hizmetlerden kurtulmaktadır.

Yukarıda ifade edildiği üzere ev eksenli çalışanların örgütlenmesi başlı başına bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun kaynağında yatan nedenlerden biri kadınların çoğunlukla dört duvar arasında diğer kadınlarla ilişki kuramayacak şekilde çalışıyor olmasıyken bir diğer neden de formel sektörlerde örgütlü sendikaların böyle atipik istihdam biçimlerine yanıt vermede yetersiz kalması ve sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ürettikleri politikaları hayata geçirmelerindeki eksikliklerdir.

Ev eksenli çalışanların aldıkları ücretler çok düşüktür. Yapılan işin miktarı ise çok uzun çalışma saatlerini -hatta işin bitirilmesi için yaşlıların ve çocukların da yardımını-gerektirmektedir. Kazanılan paranın azlığı, kadınların daha çok iş alarak daha fazla çalışmalarına neden olmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar kadınların duruma göre günde 18 saate kadar çalıştıklarını göstermektedir.

Dolayısıyla kadınlar tüm gün eve hapsolarak aldıkları siparişi yetiştirmeye çalışmaktır. Ayrıca, annelerine yardım etmek zorunda kalan kız çocukları eğitimden yoksun kalmaktadırlar. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin varlığından bahsetmek ise mümkün değildir. Birbirinden farklı alanlarda üretim yapan kadınlar birçok hastalığa ve yaralanmaya da maruz kalmaktadırlar. Örneğin, deri sektörüne üretim yaparken kullandıkları kimyasal yapıştırıcılar yüzünden felç geçiren kadınlar vardır. Dolayısıyla, kadınlar başta olmak üzere hane halkının sağlığı risk altındadır.

Yine bu çeşit çalışma özellikle tekstil sektöründe enformel çalıştırmanın yaygınlaşmasının bir aracı olarak kullanıldığı önceki yıllarda çalışma bakanlığı müfettişlerince de defalarca tespit edilen bu çalışma biçiminde işyerinin mekânsal olarak ortadan kaldırılması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ortadan kaldıracığı gibi ücretsiz aile işçiliğini ve dayıbaşı sistemini, iş kazalarını, güvencesiz çalışmayı da yaygınlaştıracaktır.

Ayrıca Uzaktan çalışmayla çalışma sürelerine ilişkin sınırlar ortadan kalkacak, sendikal örgütlenme olumsuz etkilenecektir. Ücretlerin düşmesine neden olacaktır. Üretim sürecinin parçalanması yaygınlaşacaktır. İşverenlerce yapılan hammaddelerin kontrolü mümkün olmayacaktır. Ev ortamında kimyasallar ve sağlığa zararlı maddeler kullanılabilecektir.

Uzaktan çalışma aynı zamanda kuralızsız, güvencesiz çalışmayı aile emeğinin ve kadın-çocuk emeğinin sömürülmesini doğuracaktır. Ayrıca kadınları evden çalışmaya ve eve mahkum eden kadınların çalışma hayatında görünür olmasını engelleyecek bir düzenlemedir.

Aynı şekilde söz konusu yasa tasarısındaki düzenlemelere göre iş hukukumuzdaki işçi, işyeri ve iş sözleşmesi tanımları çerçevesinde bakıldığından ev eksenli çalışmanın statüsü

belirsiz kalmaktadır. Benzer bir belirsizlik ücretler konusunda da karşımıza çıkmaktadır. Ev eksenli çalışan kadınların taleplerinden biri olarak asgari ücret, işin devamlılığının olmaması nedeniyle uygulanamamakta, işveren bu konuda zorlanamamaktadır. Nitekim, bu madde teklifinde de özellikle ücret hakkına ilişkin esaslı neden ayrımı getirilmektedir. Yine emsal işçi kavramı getirilmektedir. Bu iki fark nedeniyle ücret ve diğer haklar açısından bir ayrımcılık söz konusudur. Bu düzenleme ILO 177 sayılı sözleşmeyle uyuşmamaktadır. Yapılması gereken evde yapılacak çalışmaların alanını belirlemek ve güvenceli, güvenli hale getirmektir.

### SONUÇ OLARAK

Sonuç olarak, kiralık işçilik ve uzaktan çalışma gibi düzenlemelerin, iktidarın "işsizliği azaltacağız, kayıtdışılığı önleyeceğiz" şeklindeki siyasi çıkışlarıyla sermayeye dikensiz gül bahçesi yaratmak adına politik bir malzeme olarak kullanılması yanında esas olarak iş hukukumuzda çalışan haklarına yönelik önemli gedikler açacak, bu kanun kapsamında çalışacak işçileri 4857 sayılı yasanın getirmiş olduğu önemli güvencelerden yoksun bırakacak bu Tasarı, sosyal tarafların görüşleri dahi alınmaksızın hazırlanması bakımından diyalog sorunları içermektedir, Anayasaya ve uluslararası sözleşmelere aykırılıklar içermektedir ve genel gerekçesi Tasarının gerçek gerekçelerini adeta perdelemek üzere hazırlanmıştır.

İş ve çalışma yaşamında devletin asıl görevi çalışanları korumaktır. Bu yüzden asıl olarak yapılması gereken çalışma hayatında insanca çalışma koşullarını sağlayacak insanların kölelik koşullarında çalıştırılmalarına son verecek sosyal ve halktan yana politikalar üretmektir. Emek üzerinden yaratılan servetlerin küçük bir zümrenin elinde toplanmasını bertaraf eden, çokça üreten ama hakça bölüşen bir sistemi yaratmakla bu sorunlara çözüm bulabiliriz. Bu çerçevede politika değişiklikleri ile yasa değişiklikleri bir arada değiştirilmelidir

Bu nedenle yukarıda sayılan tüm sorun alanları nedeniyle Alt Komisyonun CHP'li üyeleri olarak bu Tasarının bütününe karşı olduğumuzu belirtiriz.

22 Şubat 2016

*Yakup Akkaya*  
İstanbul

*Ünal Demirtaş*  
Zonguldak

ALT KOMİSYON METNİ

**İŞ KANUNU İLE TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK  
YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISI**

**MADDE 1-** 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 7- Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) 13 üncü maddenin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddede belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,

f) İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde,

g) Dönemsellik arz eden iş artışları halinde,

kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hallerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hallerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hallerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

29 uncu madde kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren;

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmekle ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerde saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

d) Geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde de, geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur. Dördüncü, beşinci, onikinci fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a), (d) ve (g) bentleri ile (e) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler bu fıkra göre kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanır.”

**MADDE 2-** 4857 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Dördüncü fıkra göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

**MADDE 3- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.**

“GEÇİCİ MADDE 7- Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yayımı tarihinden önce 7 nci maddenin birinci fıkrası uyarınca bir işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi suretiyle kurulmuş bulunan geçici iş ilişkileri sözleşmelerinin süresince devam eder.”

**MADDE 4- 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 5- 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) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, 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 mahkum olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve en az lisans mezunu olmaları.

b) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde, teknik donanım ve uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olmaları.

c) Nitelikli personel çalıştırmaları.

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

e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri,

f) Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat vermeleri.

Özel istihdam büroları, birinci fıkrada yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler. Şube açılması halinde birinci fıkranın (c) ve (f) bentleri uygulanmaz. Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az onbeş gün önce talepte bulunulması ve iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

Başvuru tarihinden önceki iki 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 bulunmaması,

d) Özel istihdam bürosunun, vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna 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,

e) Uygun bir işyerine sahip olması,

hâlinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir. Özel istihdam bürosunun; işçi sayısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek (b) bendinde öngörülen teminat miktarının on katına kadar çıkarılmasına Bakan yetkilidir.

Bakanlıkça uygun görülmesi halinde, başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına üçüncü fıkranın (b) bendinde öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve aynı fıkra sayılan diğer koşulları taşıması şartıyla, Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az onbeş gün önce talepte bulunulması ve iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

Teminat miktarları 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 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. Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz 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 aracılık faaliyeti ya da geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle yurt dışına işçi göndermesi halinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Özel istihdam bürosunun kendi isteğiyle aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi halinde teminat, işçi alacakları ile 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 sırasıyla mahsup edildikten sonra yapılır. Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetinin iptal edilmesi halinde birinci fıkranın (f) bendine göre alınan teminat, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi halinde ise üçüncü fıkranın (b) bendine

göre alınan teminat, sırasıyla işçi alacakları ile vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacakları ödendikten sonra Kuruma gelir kaydedilir.

Özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyeti, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri, düzenledikleri mesleki eğitim ve yetki verilmesi halinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak üçer aylık dönemler halinde Kuruma düzenli olarak rapor verirler. Bu raporların incelenmesi ve Kurumca değerlendirilmesi sonucunda eksikliklerin tespit edilmesi halinde, raporun bir sureti gereği yapılmak üzere özel istihdam bürosuna gönderilir. Belirtilen süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi halinde raporun bir sureti gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftişi Bakanlık iş müfettişleri 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 bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile inceleme, kontrol, denetim ve teftişe ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

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 6-** 4904 sayılı Kanunun 18 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

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

MADDE 18- Kurumca verilen özel istihdam bürosu kurma 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) Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,

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

e) İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,

f) İstenen bilgi veya belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistiklerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,

g) Çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,

h) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,

i) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmaların herhangi birinin yapılmış olması,

j) Oniki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması,

durumlarında (a), (c) ve (j) bentlerinde belirtilen durumların tespiti halinde derhâl; diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez 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) Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi,

c) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,

d) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,

e) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen sürelere uyulmaması,

f) İş ilişkisinde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

g) Kayıtdışı işçi çalıştırıldığıının tespit edilmesi,

durumlarında (a) ve (b) bentlerinde sayılan hallerde derhal; diğer bentlerinde sayılan hallerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığıının 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 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 üçüncü fıkrasının (b) bendine göre alınan teminattan Kurumca öncelikli olarak ödenir.

Kurum tarafından, aracılık izni veya geçici iş ilişkisi yetkisi verilmemesi ile bu iznin veya yetkinin iptal edilmesi kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren otuz işgünü içerisinde yetkili iş mahkemesinde dava açılabilir. Açılan davalar, basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır.”

**MADDE 7-** 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 işveren den 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 aracılık hizmetleri için özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınabilir.

Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı olmak kaydıyla, 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. 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 kayıtdışı 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 8-** 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 yirmibin Türk Lirası, tekrarı halinde kırkbin Türk Lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere onbin Türk Lirası,

b) Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere ellibin Türk Lirası, fiilin tekrarı halinde yüzbin Türk Lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere yirmibin Türk Lirası,

c) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere yirmibin Türk Lirası,

d) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beşbin Türk Lirası,

e) Ek teminatı vermeyen özel istihdam bürolarına bin Türk Lirası,

f) 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 üçbin Türk Lirası,

g) 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,

h) Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren gerçek veya tüzel kişilere beşbin Türk Lirası,

i) Kurum tarafından istenilen rapor, bilgi ve belgeleri, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri Kurumca belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere üçbin Türk Lirası,

j) Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri onbeş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına yirmibin Türk Lirası,

k) İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürolarına ellibin Türk Lirası,

l) Kurumdan izin almadan veya izin yenilemeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunanlara onbin Türk Lirası,

m) Tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılara her bir işçi için beşyüz Türk Lirası,

n) Kurum aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına her bir işçi için yirmibin Türk Lirası, geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına ise her bir işçi için onbin Türk Lirası,

o) Kurum aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını Kuruma göndermeyenlere her bir işçi için bin Türk Lirası,

p) Kurumca yayımlanan açık iş ilanlarını Kurumdan izin almadan yayımlayanlara her bir ilan için beşbin Türk Lirası,

r) Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere ellibin Türk Lirası,

s) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık faaliyetleri yasağına aykırı hareket edenlere her bir işçi için yirmibin Türk Lirası,

idari para cezası verilir.

Bu Kanunda düzenlenen idari para cezaları Kurum ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince verilir, 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 9-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 10-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

## **Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu**

*Türkiye Büyük Millet Meclisi*

*Sağlık, Aile, Çalışma ve*

*Sosyal İşler Komisyonu*

26/02/2016

*Esas No: 1/597*

*Karar No: 2*

TBMM Başkanlığınca tali komisyon olarak Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Plan ve Bütçe Komisyonuna, esas komisyon olarak Komisyonumuza havale edilen 1/597 esas sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, Komisyonumuzun 16 Şubat 2016 tarihli toplantısında ele alınmış ve konunun daha ayrıntılı olarak ele alınmasını sağlamak amacıyla bir alt komisyon kurulması kararlaştırılmıştır. Söz konusu Alt Komisyon, 17 ve 18 Şubat 2016 tarihlerinde gerçekleştirdiği toplantılar sonucunda hazırladığı raporu, 19 Şubat 2016 günü Komisyonumuza sunmuştur.

Komisyon toplantılarına, Başbakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Hazine Müsteşarlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türk Sanayici ve İşadamları Derneği, Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği, Tüm Sanayici ve İşadamları Derneği ile Özel İstihdam Büroları Derneği temsilcileri katılım sağlamış ve görüşmelere esas Kanun Tasarısı'nın tümü ile maddelerine ilişkin görüşlerini ayrıntılı olarak dile getirmişlerdir.

Komisyonumuzun 23 Şubat 2016 tarihli toplantısında, Alt Komisyon tarafından hazırlanan metin esas alınmıştır.

Alt Komisyon metni üzerindeki görüşmeler kapsamında, alt komisyon metninde yer alan 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 ve 10'uncu maddeler aynen kabul edilmiştir.

Alt Komisyon metninin çerçeve 1'inci maddesinde yapılan değişiklikle, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabileceği hallerden olan dönemsellik arz eden iş artışları şartında “mevsimlik işler” istisna tutulmuştur. Böylece mevsimlik işlerde dönemsellik arz eden iş artışlarının olması durumunda geçici iş ilişkisi kurulamayacaktır. Ayrıca, özel istihdam bürolarının sorumluluğu konusunda metinde yer alan belirsizliğin giderilmesi ve geçici iş ilişkisinde işçinin bağlı olduğu işverenin kim olduğunun açıkça gösterilmesi amacıyla, özel istihdam bürolarının bu tür iş ilişkisinde işveren olduğu hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanununda değişiklik öngören yeni madde ile turizm sektöründe yoğun çalışma yapılan yaz ayları ile çalışılmayan kış ayları arasında denkleştirme yapılarak sektör çalışanlarının yıl boyunca çalışması ve bu şekilde daimi işçi olmalarını sağlamak amacıyla bu sektördeki denkleştirme süresi dört aya kadar çıkarılmış ve toplu iş sözleşmesi ile de altı aya kadar artırılabilceği düzenlenmiştir. Yeni madde komisyon metninde çerçeve 3' üncü madde olarak yer almıştır.

4857 sayılı İş Kanununda yer alan ve genel hükümlere aykırılık halinde uygulanacak idari para cezalarına ilişkin düzenleme, yeni bir madde ihdas eden önerge ile değiştirilmiştir. Bu kapsamda geçici iş ilişkisinin özelliği dikkate alınarak bu iş ilişkisini düzenleyen maddeye aykırılık hallerinde uygulanacak idari para cezası artırılmış; diğer idari para cezaları da yeniden değerlendirilme oranlarına göre güncellenmiştir. Yeni madde komisyon metninde çerçeve 4' üncü madde olarak yer almıştır.

Alt Komisyon metni oy çokluğuyla kabul edilmiş ve alınan yetki doğrultusunda redaksiyona tabi tutulmuştur. Redaksiyon kapsamında numaraları yeniden düzenlenen maddelerin; tasarısı alt komisyon ve komisyon metnindeki yerlerini gösterir çizelge ekte sunulmuştur.

İçtüzüğün 45. maddesi uyarınca Genel Kurul çalışmalarında Komisyonumuzu temsil etmek üzere Çorum Milletvekili Lutfiye İlksen CERİTOĞLU KURT, Şanlıurfa Milletvekili Mahmut KAÇAR ve Uşak Milletvekili Alim TUNÇ özel sözcü seçilmişlerdir.

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

**EK: KANUN TASARISI, ALT KOMİSYON METNİ VE KOMİSYONUN KABUL ETTİĞİ  
METİNDEKİ MADDELERİN YERLERİNİ GÖSTERİR ÇİZELGE**

| 1/597 esas sayılı<br>Kanun Tasarısındaki<br>Madde Numaraları | Alt Komisyonun Kabul<br>Ettiği Metindeki<br>Madde Numaraları | Komisyonun Kabul<br>Ettiği Metindeki<br>Madde Numaraları |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1                                                            | 1                                                            | 1                                                        |
| 2                                                            | 2                                                            | 2                                                        |
|                                                              |                                                              | 3 (Yeni Madde)                                           |
|                                                              |                                                              | 4 (Yeni Madde)                                           |
| 3                                                            | 3                                                            | 5                                                        |
| 4                                                            | 4                                                            | 6                                                        |
| 5                                                            | 5                                                            | 7                                                        |
| 6                                                            | 6                                                            | 8                                                        |
| 7                                                            | 7                                                            | 9                                                        |
| 8                                                            | 8                                                            | 10                                                       |
| 9                                                            | 9                                                            | 11                                                       |
| 10                                                           | 10                                                           | 12                                                       |

|                             |                                                          |                            |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------|
| Başkan                      | Başkanvekili                                             | Sözcü                      |
| <i>Vural Kavuncu</i>        | <i>Celil Göçer</i>                                       | <i>Mehmet Ali Pulcu</i>    |
| Kütahya                     | Tokat                                                    | İstanbul                   |
| Kâtip                       | Üye                                                      | Üye                        |
| <i>Mahmut Kaçar</i>         | <i>Behçet Yıldırım</i>                                   | <i>Salih Fırat</i>         |
| Şanlıurfa                   | Adıyaman                                                 | Adıyaman                   |
| (Bu raporun özel sözcüsü)   | (Muhalefet şerhimiz ektedir)                             |                            |
| Üye                         | Üye                                                      | Üye                        |
| <i>Ahmet Selim Yurdakul</i> | <i>L. İlksen Ceritoğlu Kurt</i>                          | <i>Yakup Akkaya</i>        |
| Antalya                     | Çorum                                                    | İstanbul                   |
| (Muhalefet şerhi ektedir)   | (Bu raporun özel sözcüsü)                                | (Karşı oy yazımız ektedir) |
| Üye                         | Üye                                                      | Üye                        |
| <i>Ali Yiğit</i>            | <i>Fahrettin Oğuz Tor</i>                                | <i>Mehmet İlker Çitil</i>  |
| İzmir                       | Kahramanmaraş                                            | Kahramanmaraş              |
| (Karşı oy yazısı ektedir)   | (Son toplantıya katılamadı,<br>Karşı oy yazımız ektedir) |                            |

|                                                                   |                                                                       |                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Üye<br><i>Nursel Reyhanlioğlu</i><br>Kahramanmaraş                | Üye<br><i>Çetin Arık</i><br>Kayseri<br>(Karşı oy yazımız ektedir)     | Üye<br><i>İsmail Tamer</i><br>Kayseri                                  |
| Üye<br><i>Hüsnüye Erdoğan</i><br>Konya                            | Üye<br><i>Mustafa Baloğlu</i><br>Konya<br>(Son toplantıya katılamadı) | Üye<br><i>Tur Yıldız Biçer</i><br>Manisa<br>(Karşı oy yazımız ektedir) |
| Üye<br><i>Aytuğ Atıcı</i><br>Mersin<br>(Karşı oy yazımız ektedir) | Üye<br><i>Yılmaz Tezcan</i><br>Mersin                                 | Üye<br><i>Ahmet Demircan</i><br>Samsun                                 |
| Üye<br><i>Ahmet Eşref Fakıbaba</i><br>Şanlıurfa                   | Üye<br><i>Alim Tunç</i><br>Uşak<br>(Bu raporun özel sözcüsü)          | Üye<br><i>Ünal Demirtaş</i><br>Zonguldak<br>(Karşı oy yazımız ektedir) |

## KARŞI OY YAZISI

“İŞ KANUNU İLE TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TASARISI” başlıklı 10 maddeden oluşan Yasa Tasarısı, 8 Şubat 2016 tarihinde, TBMM Başkanlığı’na sunulmuştur. Söz konusu Yasa Tasarısı, TBMM’ye sunulmasının hemen ardından Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna sevk edilmiştir. 16 Şubat 2016 tarihinde başlayan Komisyon görüşmeleri sonucunda alt komisyon kurulmasına karar verilmiştir. Alt Komisyon çalışmalarına 17 Şubat tarihinde başlamış ve çalışmalar 18 Şubat tarihinde sona ermiştir. Alt komisyon görüşmelerinin ardından Komisyon 23 Şubat 2016 tarihinde toplanmış ve yapılan görüşmeler sonucunda söz konusu Kanun Tasarısı komisyon görüşmeleri esnasında verilen önergelerin Kabul edilmesi neticesinde 12 Maddeye çıkmış ve 24 Şubat 2016 tarihinde sonuçlanmıştır.

Siyasi iktidar tarafından "Güvenceli esneklik uygulamalarının hayata geçirilmesi" paketi olarak sunulan bu kanun tasarısının amacı olarak işsizliğin azaltılması, kayıt dışı istihdamın kayıtlı hale getirilmesi, işletmelerin ekonomik olarak büyümeleri ve uluslararası rekabetin güçlendirilmesi için çözüm olarak özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi ve uzaktan çalışma adı altında evde çalışmayı içeren yeni esneklik uygulamalarının devreye sokulması ortaya konulmaktadır.

Tasarının, amaç ve hedefleri ile bu hedef ve amaçları gerçekleştirmek için önerdiği kurumsal düzenlemeler ne yazık ki tasarıda belirtildiği gibi yeni güvenceler, istihdam artışı ve kayıt dışının azaltılmasını getirmediği gibi, yeni güvencesiz, korumasız bir işçi kitlesi ortaya çıkaracak, “işçi simsarlığı” nı da hayata geçirecektir.

Söz konusu Yasa Tasarısı Anayasaya, uluslararası sözleşmelere aykırıdır. CHP Grubu, bu Tasarının tamamına ilkesel olarak karşıdır.

Yasa Tasarısının usulüne ilişkin, Anayasaya aykırılığına ilişkin, uluslararası sözleşmelere uygunluğuna ilişkin, Yasa Tasarısının geneline ilişkin ve Maddelerine ilişkin eleştirilerimiz aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

## 1 - USUL YÖNÜNDEN ELEŞTİRİLERİMİZ

“İŞ KANUNU İLE TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TASARISI” başlıklı 10 maddeden oluşan Yasa Tasarısı, 8 Şubat 2016 tarihinde, TBMM Başkanlığı’na sunulmuştur.

Söz konusu Yasa Tasarısı, niteliği itibarıyla, çalışma yaşamında köklü değişiklikler içermesi nedeniyle sosyal diyalog gereği TBMM’ye sevk edilmeden önce 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile anayasal bir kurum olarak tanımlanmış olan Ekonomik ve Sosyal Konsey’e sunulmamıştır. Bilindiği üzere Anayasamızın 166. ncı maddesinin dördüncü fıkrası<sup>1</sup> gereğince kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey’in 4661 Sayılı Kuruluşu Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Kanun’un 3. Maddesinde de bu kurulun görevleri tanımlanmıştır. Söz konusu maddenin (a) fıkrasında da açıkça belirtildiği gibi Konsey, “Toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, Hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, Hükümet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak” ile görevlendirilmiştir. Söz konusu Kanun Tasarısı, yaklaşık sayısı 10 milyonu bulan çalışanın gerek sosyal ve ekonomik haklarını, gerekse halen uygulanmakta olan sosyal politikaları da doğrudan veya dolaylı olarak etkileyeceği için Anayasa ve ilgili Kanun gereğince sosyal tarafların da katılımıyla bu kurumda ele alınması gerekirdi. Bu Konsey’in Kanun’un 7. Maddesinde açık olarak her üç ayda bir toplanması gerekirken 2009 yılından bu yana siyasi iktidar tarafından toplantıya çağrılmamış, toplumsal kesimlerle sosyal diyalog çerçevesinde bir uzlaşma kültürü yaratılmadan, otoriter anlayışının bir diğer yansıması olarak doğrudan TBMM’ye sevk edilmiştir.

Ayrıca söz konusu Yasa Tasarısının konusu toplumda çalışma yaşamının taraflarının 2003 yılından bu yana gündeminde olan bir konudur. 2009 yılında da TBMM Gündemine alınmış ve çıkarılan 5620 Sayılı Yasa, 11. Cumhurbaşkanı Sn. Abdullah Gül tarafından “çalışma yaşamını kaosa sürükleyeceğine” dair bir gerekçe ile veto edilmiş olmasına rağmen çalışma yaşamının tarafları bu yasanın yapım süreci öncesinde sürece şeklen dahil edilmiş, ilgili sivil toplum örgütleri ve sendikaların da görüşleri alınmamıştır. Sendikalarla yapılan toplantılarda bu Yasa

---

<sup>1</sup> “(Ek fıkra: 12/9/2010-5982/23 md.) Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında hükümete istişarî nitelikte görüş bildirmek amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulur. Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluş ve işleyişi kanunla düzenlenir.”

Tasarısı hususunda sadece bilgilendirilmişlerdir. Komisyon görüşmelerinde, bu durumdan rahatsız oldukları sendikalarca da açık bir biçimde ifade edilmiştir.

Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından sivil toplum örgütleri görüşmeler esnasında toplantılara çağırılmış, ancak Komisyon görüşmeleri esnasında söz konusu Yasa Tasarısından etkilenecek toplumsal kesimlerinin Yasa Tasarısına ilişkin eleştiri ve önerileri Komisyonda şeklen dinlenmiş, Yasa Tasarısına ilişkin yerinde ve doğru eleştirileri ise neredeyse hiç dikkate alınmamıştır.

Söz konusu Yasa Tasarısıyla işsizliğin ve kayıt dışı ekonominin azaltılması hedefi tanımlanmış olmasına rağmen, gerek Yasa Tasarısının gerekçesinde gerekse Komisyon görüşmeleri esnasında bu düzenlemelerin Türkiye’deki yüksek işsizlik oranının düşürülmesinde etkisinin ne olacağına ilişkin hiç bir ön değerlendirme ve etki analizi yapılmadığı gibi kayıt dışı ekonominin ne kadarının kayıt altına alınacağına ilişkin hiçbir analiz yapılmadığı görülmüştür. Oysa 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu gereğince stratejik planlama ve performans analizleri, özellikle sosyal güvenlik kurumuna yönelik etki analizleri de yapılmak zorundadır. Diğer yandan 24 Mart 2010 tarih ve 27531 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, “Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi” konulu 2010/6 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca başlatılan Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilme Projesi Çerçevesinde Tahsis Edilen Ödeneğin Kullanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar” ile “Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği” çerçevesinde başlatılan METİP projesi çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca il özel idarelerine 2010 yılından itibaren büyük miktarlarda ödenek aktarımı olmuş, mevsimlik tarım işçilerinin iş ve sosyal güvenlik haklarına yönelik harcamalarda bulunulmuştur. Bu Yasa Tasarısıyla mevsimlik tarım işçilerine yönelik yapısal ve köklü bir değişim gelmiş, sosyal güvenlik hakları açısından statüsel bir değişim ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede Söz konusu Yasa Tasarısının halen yürürlükte olan projeye etkisinin ne olacağı da hesaplanmamıştır. Yine 10/9/2014 tarihli 6552 Sayılı Yasanın 55. maddesiyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek 9 uncu maddesinde düzenlenen Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılıklarına ilişkin düzenleme ile bu Yasa Tasarısının getirdiği düzenlemeler de birbiriyle çelişmektedir. Bu nedenle bugüne kadar yapılmış kamu harcamaları ve ödenekleri de bu Yasa Tasarısıyla getirilen düzenlemelerden etkileneceği aşikârdır. Ancak, Bakanlık buna ilişkin de bir etki ve performans analizi yapmamıştır. Komisyon görüşmeleri esnasında ana

muhalefet partisi milletvekilleri olarak usule ilişkin yukarıda belirttiğimiz eleştirilerimiz ne yazık ki dikkate alınmamıştır.

## **2 - ANAYASAYA AYKIRILIK YÖNÜNDEN ELEŞTİRİLERİMİZ**

Anayasamızdaki sözleşme hürriyeti gerekçe gösterilerek Özel İstihdam Büroları ve işçi kiralayan işverenler arasında yapılan ticari sözleşmelerin bir uzantısı olarak tanımlanan ve işçinin hür iradesi ile imzaladığı varsayımına dayalı olarak kurulacağı düşünülen "Geçici İş İlişkisi Sözleşmesi", ülkemizdeki yoksulluk ve iş bulma zorlukları göz önüne alındığında ayağı yere basmayan bir sözleşme türüdür ve işçiyi baştan güvencesizliğe ve yoksulluğa mahkûm etmektedir. İşçi simsarlığını ve emeğin bir mal gibi alınıp satılmasını yasal hale getiren bu düzenleme, tüm işleri ve işkollarını kapsar nitelikte geniştir. Yasa Tasarısında kamu işyerleri ve yeraltı madenleri kapsam dışı bırakılmış gibi tanımlansa da bu tür işyerlerindeki alt-ışverenler için bir kısıtlama getirilmemiş olması nedeniyle bu kısıtlamada aslında bir kısıtlama değildir. Bu nedenle hiçbir iş ya da işkolu istisna edilmemektedir. Bu Yasa Tasarısıyla getirilen yeni sistemde çalışanların işverenlerden korunması mümkün değildir. İşçiler fiilen örgütlenme ve grev haklarından mahrum edilmektedir. İşçilerin çalışma ve sözleşme özgürlükleri göstermelik bir sözleşmeye ki bu sözleşmenin detaylarının da yönetmelikle belirleneceği, sınırlarının ne olacağının bilinmediği bir durum tanımlanmaktadır.

Bu hal Anayasanın "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlıklı 48. Maddesindeki "irade özgürlüğüne" uymamakta, onu yok etmektedir. Anayasaya göre; "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir". Ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, özü itibari ile bu Anayasa hükmüne aykırıdır. İşçinin yaptığı sözleşme ile iradesi elinden alınmakta, herhangi bir üretim unsuru gibi değişik işverenlerin elinde dolaştırılmaktadır. Yani "insan işçi", "meta işçiye" çevrilmektedir.

Aynı şekilde bu düzenleme, Anayasanın "Devletin Temel Amaç ve Görevleri" başlıklı 5. Maddesinde belirtilen kıstaslara da uymamaktadır. Devlet, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak şekilde sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak amaç ve görevindedir. Ancak

yapılmak istenen düzenleme ile engeller kaldırılmak yerine yeni engeller yaratılmakta, yoksul insanların üzerinden para kazanmanın yolu açılmaktadır.

Bu düzenleme aynı zamanda, "Kanun Önünde Eşitlik" başlığı ile düzenlenen 10. Madde hükümlerine de aykırıdır. Çünkü geçici iş ilişkisi sözleşmesi imzalayan bir işçiyi diğer işçilerden farklı bir statüye sokmakta ve onu emsallerinden olumsuz yönde ayırmaktadır.

Öte yandan yapılmak istenen düzenleme Anayasanın 49. Maddesinde düzenlenen "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" başlıklı temel düzenlemeye de aykırıdır. Anayasada, "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" denilmektedir. Ancak yapılan düzenleme her yönü ile bu temel kurala uymamaktadır. Düzenleme işsizleri korumadığı gibi çalışma barışını da bozmaktadır.

Yine benzer şekilde, yapılmak istenen düzenleme Anayasa'nın "Ücrette Adalet Sağlanması" başlıklı 55. Maddesine de aykırı bulunmaktadır. Bilineceği üzere ödünç iş ilişkisinin temelinde emsallerine göre daha ucuz maliyetli işçi temini düşüncesi yatmaktadır.

Çalışanlar, özellikle kiralık işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakları ellerinden alınmaktadır. Anayasamızın 51 ve 53. Maddelerinde tanımlanmış olan örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlükleri getirilen bu Yasa Tasarısıyla kullanılamaz hale getirilmektedir. Söz konusu kiralık işçilik sistemi ve uzaktan çalışma sistemleri çalışanları, İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun hükümlerinden fiilen yararlanamaz hale getirmektedir.

### **3 - ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERE UYGUNLUK AÇISINDAN ELEŞTİRİLERİMİZ**

Yasa Tasarısı'nın gerekçesinde söz konusu düzenlemelere esas gösterilen uluslararası sözleşmeler ve AB Direktiflerine de uygunluk sorunu bulunmaktadır. Söz konusu düzenleme her şeyden önce BİRLEŞMİŞ MİLLETLER EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLAR ULUSLARARASI SÖZLEŞMESİ'nin Çalışma Hakkı başlıklı 6. Maddesine, Adil Ve Uygun İşte Çalışma Şartları başlıklı 7. Maddesine, Sendikal haklar Başlıklı 8. Maddesine ve Yaşama Standardı Hakkı

başlıklı 11. Maddesine açık aykırılık taşımaktadır. Söz konusu sözleşme ülkemiz tarafından 2000 yılında imzalanmış ve TBMM tarafından da 2003 yılında da onaylanmıştır. Yine, bu alanda bir diğer uluslararası sözleşme de GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ AVRUPA SOSYAL ŞARTI'dır. Söz konusu Yasa Tasarısı, bu sözleşmenin Adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı (m. 2), Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m. 3), Meslek ve istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat ve muamele eşitliği hakkı (m. 20), Çalışanların, çalışma koşullarının ve ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine katılma hakkı (m. 22), İşten çıkarılma durumlarında korunma hakkı (m. 24), İşverenlerin acze düşmesi halinde çalışanların alacak taleplerinin korunması hakkı (m. 25) ve Onurlu çalışma hakkı (m. 26) maddelerine de aykırılık taşımaktadır. Söz konusu Avrupa Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı da 2007 yılında Türkiye tarafından Kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Her iki sözleşme de Anayasamızın 90. Maddesi çerçevesinde iç hukuk normları olarak uygulanmak zorundadır.

Diğer yandan kiralık işçilik ve uzaktan çalışmaya yönelik ILO'nun 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ile 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi ile Avrupa Birliğinin Özel istihdam bürolarına ilişkin 2008/104 Sayılı Direktifi bulunmaktadır. Söz konusu sözleşmeler ve Direktif Anayasamızın 90. Maddesi çerçevesinde onaylanmamasından dolayı bir bağlayıcılığa sahip değilse de, ilgili AB direktifi ile Türkiye tarafından onaylanmayan ILO'nun 181 sayılı özel istihdam bürolarına ilişkin sözleşmesi ve bu sözleşmeyle ilgili 188 sayılı tavsiye kararında yer alan işçilerin korunmasına ilişkin normlar da dikkate alınmamıştır.

#### **4- GENEL ELEŞTİRİLERİMİZ**

Siyasi/ideolojik bakış ve neoliberal iktisat politikası anlayışlarıyla hazırlanan bu Kanun Tasarısı, güvenceli esneklik adı altında özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi getirme ve uzaktan çalışma adı altında evde çalışma sistemiyle yeni bir işgücü piyasası düzenlemeleri getirmektedir. Bu Tasarıyla özel istihdam bürolarına (ÖİB) geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmekte ve Avrupa uygulamasında bu yetkiyle donanmış ÖİB'lerinin istihdamı arttırdığı, işsizliği ve kayıt dışılığı azalttığı iddiasına dayanılmaktadır.

Ancak, Avrupa ülkelerinde istihdam piyasası ve beraberinde devletlerin sunmuş olduğu koruma önlemleri, çalışanların hak ve özgürlükleri ile sosyal güvenlik destekleri ile ülkemizdeki koşullar denk değildir.

Yasa Tasarısının gerekçesinde özel istihdam bürolarına işçi kiralama hakkının getirilmesinin ana nedeni olarak gösterilen güvenceli esneklik işgücü piyasasına esneklik uygulamaları getirirken aynı zamanda işçilere, çalışanlara çeşitli güvencelerin de getirilmesini öngörür. Esneklik uygulamalarıyla birlikte çalışanlara çeşitli güvenceler de getirilmesi gerekir. Birinci güvence iş güvencesidir. Tasarıya bakıldığında kiralanan işçilerin iş güvencesi yoktur. Bunların iş akitlerinin nasıl yapılacağı bile belli değildir. Dünya ortalamalarına göre kiralık işçilerin yılda ortalama çalışma süreleri 3 ay ve daha altındadır. CIETT yani Uluslararası Özel İstihdam Hizmetleri Konfederasyonu verilerine göre bu işçilerin % 54'ü üç aydan daha az çalışmaktalar. Dolayısıyla getirilen Yasa Tasarısına göre bu işçilere yönelik iş güvencesi denilen akdin feshe karşı korunması mümkün değildir. Kıdem tazminatı hakkı, 1 yıllık çalışma şartı doldurulmadığı için uygulanmayacaktır. 6 ay çalışmadıkları için ihbar tazminatına hak kazanamayacaklardır. Yani iş güvencesi yoktur.

İkinci güvence ise istihdam güvencesidir. İşçinin istihdamının devam edeceğine ilişkin hiçbir düzenleme yoktur. İşçi, kiralama işi bittiğinde özel istihdam firmasına döndüğünde ise çalışmaya hazır olmasına rağmen ücret alamayacaktır. Özel istihdam bürosuyla iş akdi askıya alınacaktır. İşçi, yaşamını idame ettirecek bir gelire kavuşmak için zorunlu olarak yine kayıt dışı alana geri dönecektir. Dolayısıyla ortada bir istihdam güvencesi olmayacaktır.

Üçüncü güvence ise gelir güvencesidir. Türkiye'de çalışanların büyük bir kısmı, yaklaşık % 60'ı asgari ücret almaktadır. Yasa Tasarısına göre kiralık "işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz." hükmüne göre işçiye asgari ücret ödeyebilecektir. Alt komisyonda metne eklenen bu değişiklik olumludur ancak yeterli değildir. Burada işverenin hangi işçisinin emsal alınacağı belirtilmemiştir. Dolayısıyla gittiği işyerinde nitelikli bir işçi asgari ücretle çalışmak zorunda kalacaktır. Ayrıca, kiralık işçinin ÖİB'e dönünce herhangi bir ücret alıp alamayacağı belli değildir.

Kiralık işçilik uygulamasında bir diğer eksiklik ise işçilerin sosyal güvenlik haklarıdır. 5510 Sayılı Kanun çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına

göre işyerindeki sorumluluklar düzenlenmiştir. Buna göre eğer kişi ölürse veya malul kalırsa bu durumda kusursuz sorumluluk ilkesi tanımlanmıştır. Söz konusu Yasa Tasarısında bu durum ile ilgili sorunlara açıklık getirilmemiştir.

Aynı şekilde işçilerin hastalık sigortası hakkından yararlanamama sorunu ortaya çıkmaktadır. Bilindiği üzere hastalık sigortasından yararlanabilmek için ilk şart hastalık tarihinden önceki bir yıl içerisinde en az 120 gün prim ödemiş olma şartıdır. Yılda 4 aydan çalışan kiralık işçilerin bu haktan yararlanamama durumu ortaya çıkacaktır. Aynı şekilde kiralama işlemi sona erdiğinde sigorta primleri ödenmediği takdirde hastalık sigortasından tedavi giderleri 90 + 10 günün sonunda hem kendileri hem de aileleri için yapılmayacaktır. Genel Sağlık Sigortasından da çalışmadıkları süreler için prim ödemediği için yararlanamayacaklardır. Bunun nasıl aşılacağı belli değildir.

Yine bu işçilerin emeklilik haklarına ilişkin düzenleme eksiktir. Bu işçilerin emeklilik sigortası çerçevesindeki haklardan yararlanamayacaklardır. Yılda geçici olarak 4 ay çalışan bir işçinin normal emekli olabilmesi için 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince 7200 gün emeklilik sigortası primi ödemesi için 60 yıl çalışması gerekmektedir. Bir diğer deyişle bu işçiler, 65 yaşını doldursa dahi emekli olamayacaktır. Yine aynı yasaya göre kısmi aylıkla emekli olmak için gerekli olan 5400 gün şartını ancak 45 yıl sonra doldurabilecektir. Bu Yasa Tasarısı emekliliği bu işçiler için hayal haline getirmektedir.

Dördüncü güvence ise iş yaşam dengesidir. Yasa Tasarısına göre bu işçilerin çalışma koşullarının, eğitimlerinin hem kiralandıkları firmalar açısından hem de ÖİB’de geçen dönemleri için düzenlenmesi gerekir. Yasa Tasarısında ne tür çalışma koşullarına sahip olacakları açık olarak belirlenmemektedir. Ticari bir sözleşmenin konusu haline getirilmektedir.

Bu Yasa Tasarısında örgütlenme hakkı da düzenlenmemiştir. Bu işçilerin sendikalaşma hakkı, toplu sözleşme hakkı yoktur.

Görüldüğü üzere Yasa Tasarısı tam esneklik sağlarken sıfır güvence üstüne kurulmuştur. Dolayısıyla burada bir güvenceli esneklikten bahsetmek mümkün değildir.

Söz konusu Yasa Tasarısı saf esneklik getirmemektedir. Gerek 2011 yılında yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisinde, gerek 64. Hükümet programında ve eylem planında, belirtilen ve işgücü piyasasında katılık olarak tanımlanan işçi haklarını ortadan kaldırma ve esnekleştirme arayışı bu Yasa Tasarısının gerçek amacını

oluşturmaktadır. Siyasi iktidar, sermaye için dikensiz gül bahçesi yaratmaya çalışmaktadır. Sosyal devlet olmanın bir gereği olarak devletin çalışanları koruma anlayışı çerçevesinde bugüne kadar çalışanlara verilen yasal hakları nedeniyle ortaya çıkan işgünü kayıplarını telafi etme anlayışı bulunmaktadır. İşletme her daim çalışsın, üretim yapsın, ölen ölür kalan sağlar bizimidir anlayışı bulunmaktadır.

Bu durumun en somut göstergelerinden birisi, işyerindeki acil hallerde ve zorlayıcı durumlarda işçi kiralınmasına gidilebilmesine ilişkin düzenlemedir. Bir işyerinde acil bir hal ortaya çıktığında veya zorlayıcı durumun varlığı halinde gerek iş kanunu gerekse 6331 Sayılı İş Güvenliği ve İş Sağlığı Kanunu'nun amir hükümleri gereğince işçiler çalıştırılmaz. Ancak, bu Yasa Tasarısı ile özel istihdam bürosu işçileri bu işyerlerinde çalıştırılabileceklerdir. Söz konusu düzenleme uluslararası sözleşmeler ve Anayasa ile tanımlanmış sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını ihlal eden bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrıca, Yasa Tasarısında bir süre sınırı olmaksızın kiralık işçiliğe açılan ev hizmetleri de bu kapsamda değerlendirilmesi gereken bir alandır. Bu işler 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamında değildir. Dolayısıyla, evlerde çalışmaya giden kiralık işçiler, bu işlerini yaptıkları dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirtilen haklarından yararlanamayacaklardır.

Yasa Tasarısının gerekçesinde de görüleceği gibi asıl amaç olarak tanımlanan işsizliğin azaltılmasının birçok yolu bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi ise üretim ve istihdam yaratıcı işleri yeniden düşünmek ve kamusal yatırımları arttırmaktır. Var olan işletmelerde çalışanlara çalışma mevzuatı gereğince verilmiş yasal hakları çerçevesinde ortaya çıkan işgünü kayıplarını bir anomali olarak gören bu yaklaşım, sermaye için uygun ortam yaratmayı hedeflemekte, ancak bunu da çalışanların haklarını fiilen ortadan kaldırıcı bir kurumsal düzenlemeye giderek yapmayı hedeflemektedir. Var olan fomal alanı daraltarak atipik istihdam alanlarını genişletmek uzun vadeli yapısal bir çözüm değildir. Çalışma hak ve özgürlüğünün korunması için işçinin işyerinin belli olmasının, kuralsız/örgütsüz çalıştırılmamasının mücadelesi verilmelidir. Devletin koruyucu konumu ve sosyal devlet olma bunu gerektirir. Ödünç iş ilişkisi, işsizliğe çare olmayacak, tam tersi işgücünün sömürsüne yol açacaktır. Yasa Tasarısında belirtildiği gibi Türkiye işgücü piyasası katı bir piyasa değildir. Hâlihazırda 4857 Sayılı İş Kanunuyla esnek çalışma modellerinin neredeyse tamamı Türk çalışma yaşamına girmiş ve yasal bir çerçeve ile de tanımlanmıştır. Bugün için geline nokta yeni bir esnek çalışma ilişkisi yaratacak olan ödünç iş

ilişkisi ile uzaktan çalışma kamuoyu ve sosyal taraflar nezdinde tartışmaya açılmadan kanunlaştırılmaya çalışılmaktadır. Hatta işçi sendikalarına dayatılmaktadır. Düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2, 5, 7, 11, 12,15, 17,18,19, 20, 21, 29. Maddeleriyle işçi lehine sağlanan kısıtlı bir şekilde işçinin iş akdini feshe karşı korumaya yönelik hakları ile çalışma koşulları ve izin türlerini de kiralık işçiler açısından ortadan kaldırmaktadır. Dolaylı olarak ödünç işçilik, halen çalışan işçilerin istihdamlarını da olumsuz etkileyecektir. Yine, kiralık işçilerin kiralama dönemi sonrasında ücret güvencelerinin olmaması da kayıt dışına çıkışlarına neden olacak bir düzenleme olduğundan kayıt dışı çalışmanın önleneceği savı da geçersiz kalmaktadır.

Kanun Tasarısının önemli sorunlarından birisi de, özel istihdam bürolarını denetleyecek yeterli denetleme mekanizmalarının oluşturulmaması ve özel istihdam bürolarının işçilerin yasal haklarını ihlal etmesi halinde, işçilerin yasal haklarının yeterli düzeyde güvenceye kavuşturulmamasıdır.

Kanun Tasarısı, kötü niyetli uygulamalara yönelik yaptırımlar açısından da önemli eksiklikler taşımaktadır. Cezai düzenlemeler sadece idari para cezası olarak tanımlanmıştır ve yeterli seviyede değildir. Komisyon görüşmeleri esnasında kiralık işçiliğe ilişkin İş Kanunu'nda aracılık faaliyetlerine yönelik aykırılıklara ilişkin idari para cezasının yetersizliğinin belirtilmesi üzerine bir önerge ile eklenen Kanun Tasarısının 4. Maddesi ile İş Kanunu'nun 99. Maddesinde yapılan değişiklik de bu sorunu çözmekten uzaktır. Kiralık işçilerin ücretlerinin ödenmemesi halinde işçinin korunması sadece teminat miktarıyla sınırlandırılırken, lisans iptalleri için iş kanununda tanımlanan haklardan daha esnek tanımlamalar yapılmıştır.

Yine Tasarıya göre özel istihdam bürolarının kiraya verdiği işçilerin özel istihdam bürosunun işçisi olduğunun kabul edilmesi ve hem asıl işverene, hem alt işverene kiralık işçi verilebilmesi ile üretimden dolayı kar sağlayacak olan asıl işveren, 4857 sayılı yasanın kendisine yüklediği tüm yükümlülüklerden kurtulmakta, işçinin yasal haklarını elde edebilmesinin yükümlüsü olan asıl işverenin işçiye karşı yasal sorumluluğu kalmamaktadır. Bu durum ise evrensel iş hukukunun temel ilkelerine aykırı olduğu gibi, iş ve çalışma barışına dinamit koymaktadır.

Aynı şekilde Yasa Tasarısında özel istihdam büroları aracılığıyla iş imkânı 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 tutacak ve ikili işgücü piyasasını üçlü bir piyasa yapısına dönüştürecektir.

Ayrıca bu düzenleme ile geçici çalışan kesim, örgütlenme, sendikalaşma imkânı 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.

Yine, komisyon görüşmeleri esnasında Çalışma Bakanlığı yetkililerince itiraf edildiği üzere, bu çalışma biçimi hayata geçirildiği takdirde her sektörde kiralık işçiler çalıştırılabilecek, gemiadamları, havayolları, ağır ve tehlikeli işler, inşaat işkolu gibi işler ve işkollarında kiralık işçiler çalıştırılabileceği gibi, kamu işyerleri ve maden işyerlerinde de alt-işverenlerin özel hukuk tüzel veya gerçek kişileri olmaları nedeniyle bu sektörlerde de çalıştırılabileceklerdir. Bu nedenle de Yasa Tasarısı kapsam açısından gerçekte herhangi bir kısıtlama getirmemektedir.

Tasarı, iktidarın 2003 yılından bu tarihe kadar iş mevzuatımıza bir türlü sokmayı başaramadığı "geçici iş ilişkisi" ve bu yetkiyle donanmış ÖİB ile "kiralık ve güvencesiz işçiliği", yasalaştırmak peşindedir. Bilindiği gibi, AKP Hükümetinin 26 Haziran 2009'da istihdam koşullarını esnekleştirmek gerekçesiyle getirdiği bu yöndeki düzenleme 11. Cumhurbaşkanı Sn. Gül'ün geri çevirmesiyle akamete uğramıştı. Cumhurbaşkanının 9 Temmuz 2009 tarihli geri gönderme gerekçesindeki veto gerekçeleri ne yazık ki yine giderilmemiştir.

Türkiye gibi yüksek oranlı bir kayıt dışı istihdam koşullarının geçerli olduğu, bir başka ifadeyle "mutlak esneklik" koşullarının istihdamın üçte birinden fazla bir bölümünü içerdiği (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 Avrupa ve Dünyaya uyum sağlamak olarak pazarlamanın samimi yetersizliği açıktır.

Özellikle de kiralık veya ödünç işçilik biçimindeki geçici iş ilişkileri modern iş ilişkilerini değil, modern kölelik ilişkilerini tarif eder. Nitekim ILO'nun ilk Sözleşmeleri de bu tür çalışma biçimlerinin önlenmesi amacını taşımaktaydı. Bu nedenle kamusal iş aracılık sistemleri devreye sokulmuştur. Bu düzenleme ile adeta leasing ile makine veya araç kiralar gibi örgütlenme ve toplu sözleşme haklarından yoksun olan işçinin/çalışanın kiralanması yöntemi, Ortaçağlara dönüş gibidir.

Uzaktan çalışma adı altında çalışma yaşamı daha da Esnek Hale Getirilerek İş Cinayetlerine Davetiye çıkarılmaktadır. Getirilen bu düzenleme ile İş Kanunu'nun 14. Maddesi değiştirilmiş ve “uzaktan çalışma” ya ilişkin hükümler iş kanununa eklenmiştir. Uzaktan çalışma niteliği gereği işyeri olarak tanımlanan alanın dışında işçinin evinde, ya da farklı bir mekândan işverenin işini yapmasıdır. Bu esnekleştirme ve kuralsızlaştırma politikalarının bir parçasıdır. Özellikle 2003 yılında İş Kanunu'nun çıkarılması esnasında bu “uzaktan çalışma” tartışılmış ve Kanun Tasarısında olmasına rağmen kanun metninden çıkarılması düzenlenmişti.

Özellikle istihdamın yaklaşık resmi rakamlara göre % 32,5'inin enformel olarak çalıştığı ülkemizde bu düzenleme kayıt dışılığı arttıracaktır. Düzenlemenin yapılaş gerekçesinde teknolojik olarak ileri teknoloji sektörlerde çalışanlar açısından bir ihtiyaç olduğu dile getirilmektedir. Ancak, Bu düzenleme esas itibariyle evde çalışmayı düzenlemektedir. Ev eksenli çalışma sosyal güvenceden ve örgütlenmeden uzakta olduğundan maliyetlerini azaltmak isteyen firmaların başvurduğu en önemli yollardan biridir. İşveren işyerinin yer kirasından, elektrik/su giderinden; işçilere sunması gereken servis, sigorta, yemek, tatil, mesai, kreş gibi temel hizmetlerden kurtulmaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere ev eksenli çalışanların örgütlenmesi başlı başına bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun kaynağında yatan nedenlerden biri kadınların çoğunlukla dört duvar arasında diğer kadınlarla ilişki kuramayacak şekilde çalışıyor olmasıyken bir diğer neden de formel sektörlerde örgütlü sendikaların böyle atipik istihdam biçimlerine yanıt vermede yetersiz kalması ve sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ürettikleri politikaları hayata geçirmelerindeki eksikliklerdir.

Ev eksenli çalışanların aldıkları ücretler çok düşüktür. Yapılan işin miktarı ise çok uzun çalışma saatlerini -hatta işin bitirilmesi için yaşlıların ve çocukların da yardımını- gerektirmektedir. Kazanılan paranın azlığı, kadınların daha çok iş alarak daha fazla çalışmalarına neden olmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar kadınların duruma göre günde 18 saate kadar çalıştıklarını göstermektedir.

Dolayısıyla kadınlar tüm gün eve hapsolarak aldıkları siparişi yetiştirmeye çalışmaktır. Ayrıca, annelerine yardım etmek zorunda kalan kız çocukları eğitimden yoksun kalmaktadırlar. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin varlığından bahsetmek ise mümkün değildir. Birbirinden farklı alanlarda üretim yapan kadınlar birçok hastalığa ve yaralanmaya da maruz kalmaktadırlar. Örneğin, deri sektörüne üretim yaparken

kullandıkları kimyasal yapıştırıcılar yüzünden felç geçiren kadınlar vardır. Dolayısıyla, kadınlar başta olmak üzere hane halkının sağlığı risk altındadır.

Yine bu çeşit çalışma özellikle tekstil sektöründe enformel çalıştırmanın yaygınlaşmasının bir aracı olarak kullanıldığı önceki yıllarda çalışma bakanlığı müfettişlerince de defalarca tespit edilen bu çalışma biçiminde işyerinin mekânsal olarak ortadan kaldırılması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ortadan kaldıracığı gibi ücretsiz aile işçiliğini ve dayıbaşı sistemini, iş kazalarını, güvencesiz çalışmayı da yaygınlaştıracaktır.

Ayrıca Uzaktan çalışmayla çalışma sürelerine ilişkin sınırlar ortadan kalkacak, sendikal örgütlenme olumsuz etkilenecektir. Ücretlerin düşmesine neden olacaktır. Üretim sürecinin parçalanması yaygınlaşacaktır. İşverenlerce yapılan hammaddelerin kontrolü mümkün olmayacaktır. Ev ortamında kimyasallar ve sağlığa zararlı maddeler kullanılabilir.

Uzaktan çalışma aynı zamanda kuralsız, güvencesiz çalışmayı aile emeğinin ve kadın-çocuk emeğinin sömürülmesini doğuracaktır. Ayrıca kadınları evden çalışmaya ve eve mahkûm eden kadınların çalışma hayatında görünür olmasını engelleyecek bir düzenlemedir.

Aynı şekilde söz konusu Yasa Tasarısındaki düzenlemelere göre iş hukukumuzdaki işçi, işyeri ve iş sözleşmesi tanımları çerçevesinde bakıldığından ev eksenli çalışmanın statüsü belirsiz kalmaktadır. Benzer bir belirsizlik ücretler konusunda da karşımıza çıkmaktadır. Ev eksenli çalışan kadınların taleplerinden biri olarak asgari ücret, işin devamlılığının olmaması nedeniyle uygulanamamakta, işveren bu konuda zorlanamamaktadır. Nitekim bu madde teklifinde de özellikle ücret hakkına ilişkin esaslı neden ayrımı getirilmektedir. Yine emsal işçi kavramı getirilmektedir. Bu iki fark nedeniyle ücret ve diğer haklar açısından bir ayrımcılık söz konusudur.

Bu düzenleme çerçevesinde ortaya çıkacak bir sorunda denetim sorunudur. Anayasamızın konut dokunulmazlığına ve özel hayatın korunmasına ilişkin hükümleri çerçevesinde, Çalışma Bakanlığı evde yapılan çalışmaların hukuka uygun olup olmadığını ancak kişiler izin verdiği takdirde veya bir mahkeme kararı bulunması halinde yapabilecektir. Dolayısıyla burada hukuksal olarak bir denetimsizlik hali ortaya çıkmaktadır.

Bu düzenleme ILO 177 sayılı sözleşmeyle uyuşmamaktadır. Yapılması gereken evde yapılacak çalışmaların alanını belirlemek ve güvenceli, güvenli hale getirmektir.

## **5 – MADDELERE İLİŞKİN ELEŞTİRİLERİMİZ**

Yasa Tasarısının geneline ilişkin değerlendirmelerimizin yanı sıra aşağıda maddelere ilişkin değerlendirmelerimiz ve eleştirilerimiz de aşağıda sırasıyla ele alınmıştır.

**BİRİNCİ MADDEYE İLİŞKİN ELEŞTİRİLERİMİZ:** Öncelikle; maddenin temel olarak getirdiği değişiklik, özel istihdam büroları eliyle ödünç işçilik ilişkisinin kurulabilmesinin yolunun açılmasıdır. Madde'deki esas değişiklik hangi işlerde ve genel anlamda hangi hallerde ödünç işçiliğin yapılabileceğine dairdir. Söz konusu maddenin temel eksikliği, işçi kiralamanın tanımının yapılmamış olmasıdır. Literatürde çok taraflı iş ilişkisi veya üçlü iş ilişkisi olarak tanımlanan bu ilişkinin tanımının İş Kanununda betimlenmesi gerekmektedir. Söz konusu tanımlama yapılmadan düzenlemeler yapıldığı takdirde birden fazla kanunun alanına giren bu ilişkinin düzenlenmesinde yasal anlamda çelişkiler ve sorunlar ortaya çıkacaktır.

Bu madde ile ilgili ikinci sorun ödünç işçiliğin hangi hallerde ve hangi işlerde yapılabileceğinin tanımlandığı ikinci fıkra hükümleridir.

Bu fıkranın a bendinde işverenlere işçilerin doğum izinleri halinde, askerlik süreleri boyunca ve iş akitlerinin askıya alındığı her durumda bu işçilerin yerine kiralık işçi çalıştırılabilmesine olanak sağlayan bir düzenleme yapılmıştır. Hastalık, yıllık izin, ücretli ve ücretsiz izin hallerinde, zorunlu olarak silah altına alınma hallerinde, gözaltı ve tutukluluk hallerinde bile bir işyerinde çalışan işçilerin yerine kiralık işçi çalıştırılabileceği betimlenmektedir. Özellikle “askı halleri” ibaresinin işçinin işyerinden ve çalışma yaşamından kısa süreli ayrılması anlamına gelmez. İşverenle iş ilişkisi ve iş akdinin devam etmektedir. Bu nedenle söz konusu haller işverenlere kiralık işçi çalıştırma hakkını doğurmamalıdır. İşsizliğin bu kadar yüksek düzeyde olduğu bir ülkede bu hallerde kiralık işçi çalıştırılmasına olanak sağlanması durumunda işçiler, en temel ihtiyaçları olan dinlenme, izin gibi haklarını işlerini kaybetmemek için kullanmamaya yönelecekleri aşikardır. İş kanunundaki işçi haklarının fiilen

uygulanamaması sonucu doğuracaktır. Bu tür düzenlemeler zaten önlenemeyen ve giderek artan iş cinayetlerine davetiye çıkaracaktır.

İkinci fıkradaki bir diğer düzenleme ise mevsimlik tarım işlerinde kiralık işçi çalıştırılabilmesine yönelik düzenlemedir. Öncelikle bu düzenleme güvenceli esneklik kavramı ile çelişmektedir. Hatta genel gerekçede de bu durum açık bir biçimde belirtilmiştir. Daha ziyade niteliksiz işgücünün olduğu bu işlerin kiralık işçilik kapsamına alınması demek sömürünün, işçi simsarlığının yeniden hortlatılması demektir.

Özellikle, 15 Ocak 2016 tarihli Geçici Koruma kapsamında bulunanların çalışma izinleri hakkında yönetmelik ile bu düzenleme birleştiği takdirde, piyasada Suriyeli göçmen işçileri mevsimlik tarım işçisi olarak çalıştıran bir sürü firma türeyecektir. Çünkü bu yönetmeliğe göre bu işlerde herhangi bir sınırlama olmaksızın göçmen işçi çalıştırılabilecektir.

Yine 5510 Sayılı Kanun'un ek-5'inci maddesi ile mevsimlik tarım işlerinde çalışanlar kendi hesabına çalışan kimseler olarak tanımlanmış, sosyal güvenceleri de bu şekilde belirlenmiştir. Ancak burada getirilen düzenleme ile bu kişiler doğrudan işçi statüsüne sokulmaktadırlar. Dolayısıyla, "Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği" ile getirilen kısıtlamalardan kurtulmuş olacak işçi simsarları, bu alanda sömürü oranlarını, ücretleri vb. işçilik haklarını da geriye götürecek düzenlemeler yapabileceklerdir.

İkinci Fıkranın c bendinde tanımlanan ev hizmetlerinde kiralık işçilerin çalıştırılabilmesine olanak sağlayan düzenleme de oldukça sorunludur. Halihazırdaki İş kanunumuzdaki düzenlemeler bu tür çalışmaları tanımlamıştır. Bu iş ilişkisinin kiralık işçilik ile ilgili bir iş ilişkisine olanak veren bir alan haline getirilmesi ise kiralık işçi çalıştıranın işveren olarak, konutların işyeri olarak tanımlanıp tanımlanamayacağı konularında sorunlar oluşturacaktır. Yine bu kişilerin sosyal güvenlik hakları açısından da sorun ortaya çıkacaktır. 5510 Sayılı Kanun'un ek-9'uncu maddesi ile ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanlar işçi olarak tanımlanmış, ancak ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar ise bu kanuna göre 4/a kapsamında sigortalı sayılmamışlardır. Bu kişileri çalıştıranlar da bu Kanun uygulamasında işveren sayılmamıştır. Dolayısıyla yeni yapılan düzenleme ile ortada hukuken işveren ve işyerleri kavramları açısından sorunlu bir durum ortaya çıkacaktır. Son olarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

Kanunu'nun 2. maddesinde ev hizmetleri iş sağlığı ve güvenliği açısından kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu çerçevede işçilerin kiralandığı dönemde iş sağlığı ve güvenliği kanununun koruma alanında olamayacakları da aşikârdır. Bu sağlıklı bir ortamda çalışma hakkı çerçevesinde uluslararası sözleşmelere ve Anayasa'nın ilgili hükümlerine açık bir aykırılık durumu yaratmaktadır.

Söz konusu ikinci fıkranın d bendinde belirtilen “İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işler” de kiralık işçi çalıştırılabilmesi de oldukça sorunlu bir düzenlemedir. Bu şekilde bir tanımlama iş hukukumuzda bulunmamaktadır ve oldukça soyut bir kavramdır. Söz konusu işlerin neler olduğunu, bunun bir tanımı olup olmadığını alt komisyon görüşmelerinde hükümet yetkililerince “Kanunun gerekçesinde tanımlandığı” şeklinde açıklanmıştır. Bunlar, kanun gerekçesinde yeni bir yazılım geliştirilmesi, teknik bakım ve onarım işleri olarak tanımlamışlar. Ancak, bu kavram, alt-işveren ilişkisini, süresiz işleri, belirli süreli işleri, ve halihazırda belirsiz süreli iş ilişkisinin kurulmasından istisna tutulan iş akitlerinin ve sözleşmelerin yerine kiralık işçi çalıştıracabilecek, hem ücret, hem de iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden kurtulmuş olacaklardır.

Dolayısıyla işyerleri açısından yan işlerin ve diğer işlerin tamamı ile esas işlerde de belirli süreli iş akdiyle çalıştırılanların kiralık işçiliğe dönüştürülebilmesine imkan tanınmaktadır. Bu durum aslında muvazaalı sözleşmeler yaratacağı gibi gibi alt-işverenlik mekanizmasını da ortadan kaldırmaktadır. Çalışma hakkının gerçekleşmesinin işin sürekliliğinin sağlanmasını zorunlu kılması nedeniyle de asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmeleri olduğunu, iş sözleşmesinin sürekliliğinin sağlanmasının çağdaş iş hukukunun amaçlarından birisi olduğu da unutulmamalıdır. Getirilen bu düzenleme ile hepimizin üzerinde önemle durduğu taşeronluktan bile daha kötü bir kurum bu yolla devreye sokulmaktadır. Bu düzenleme AB Direktifine ve ILO sözleşmesine de aykırı bir durumdur. Çünkü burada herhangi bir geçici durum saptanması yapılmadığı gibi objektif bir neden de aranmamaktadır.

Söz konusu maddenin ikinci fıkrasının e bendinde yapılan düzenleme ile İş Güvenliği Bakımından Acil Olan İşlerde veya Üretimi Önemli Ölçüde Etkileyen zorlayıcı Nedenlerin Ortaya Çıkması Halinde işverenlere kiralık işçi çalıştırabilme hakkı getirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil işlere bakıldığında Acil Durum Hakkında Yönetmelik'te bunların sayıldığı görülmektedir. Acil durum, çalışanlar, müşteriler, ziyaretçiler veya halk arasında, ölüm ve ciddi yaralanmaya neden olabilecek veya işin durmasına, faaliyetlerin aksamasına, fiziksel veya

çevresel olarak zarar görmesine, tesisin mali yapısının bozulmasına ve toplum içinde itibarının düşmesine neden olabilecek, plan dışı, istem dışı gelişen olaylardır. Bunlara örnek vermek gerekirse: Yangın, Deprem, Tehlikeli madde olayları, Sel ve su baskını, Aşırı soğuk veya aşırı sıcak, Sabotaj, Ana tedarikçi kaybı/Ham madde girişinin durması, Toplumsal olaylar ve Patlama acil durumlardandır.

Bu tür hallerde işyerin can güvenliğinin ortadan kalkması muhtemeldir ve bu nedenle işyerinde çalışmanın durdurulması düzenlenmiştir. Bu tür hallerde kiralık işçilerin çalıştırılabilmesine olanak sağlanması, herhangi bir kısıtlama getirilmemesi uluslararası sözleşmelere ve Anayasa'ya sağlıklı bir ortamda çalışma hakkını zedelemesi nedeniyle açık aykırılık teşkil ettiğini düşünmekteyiz. Yine bu bendte ikinci hal ise işyerinde zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasıdır. Zorlayıcı nedenler: Önceden öngörülemeyen ve kaçınılmayan, kusurdan uzak, tarafların dışından gelen yangın, deprem, sel baskını gibi doğal afetler veya yasama ve yürütme organının kararları veya işlemleri ile iç savaş gibi sosyal olaylar nedeniyle işyerinde faaliyetin durmasıdır. Şu halde işçilerin deprem, sel, su baskını, genel grev gibi hallerde işyerinden ayrıldıklarında bu durumda işverenlere kiralık işçi çalıştırma hakkı getirilmektedir. O işyerinde çalışan işçiler, çalışamayacak halde ve çalıştırılmayacak durumda iken başka bir işçinin çalışmasına olanak sağlanması Anayasa'daki kanun önünde eşitlik ilkesine, sağlıklı bir ortamda çalışma hakkına da aykırıdır.

Söz konusu maddenin ikinci fıkrasının e- ve f) bentlerinde düzenlenen İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması halinde, ve dönemsellik arz eden iş artışları hallerinde kiralık işçi çalıştırılmasına imkan sağlayan düzenlemedir. Bu düzenlemeler, işyerlerindeki çalışma barışını, çalışanların haklarını doğrudan ortadan kaldıracı düzenlemelerdir. İşverenlere oldukça geniş haklar tanırken işçilerin iş kanunundan ve toplu sözleşmelerden kaynaklanan haklarını ortadan kaldıracı bir etki yaratmaktadır. Her iki durumda firmalara bu olanağın verilmesi, genel gerekçedeki ana amaç olarak düşünülen ve deklere edilen işsizliğin azaltılması hedefinin tam zıttında bir etki yaratacaktır. Firmalar, bu nedenle işçi sayısını düşüreceklerdir. İşsizlik artacaktır. Bu açık bir biçimde sömürünün artırılması ve genel değerlendirmede de belirtildiği üzere işverenlere açıkça işçi haklarını ortadan kaldırmanın hukuksal anahtarının verilmesidir. Bu bendde belirtilen haller oldukça soyut, bulanık, hukuki olarak objektifliği olmayan durumlardır. AB Direktifi'ne de açık aykırılık taşımaktadır. Komisyon görüşmeleri esnasında dönemsellik arz eden iş

artışlarına bir sınırlama getirilmiş ve mevsimlik işler bu kapsamdan çıkarılmıştır. Ancak bu da yeterli bir kısıtlama değildir.

Birinci Maddenin 3. Fıkrasında da yukarıda belirttiğimiz işlerde ve hallerde kiralık işçiliğe ilişkin süre sınırlaması getirilmektedir. Ancak bu süre sınırlaması getirilmesi AB Direktifi'nde belirtilen Geçicilik ve objektiflik unsurları ile hakkın kötüye kullanımının engellenmesi ilkelerine de açık aykırılık teşkil ettiği gibi 2009 yılındaki veto gerekçesindeki eleştirileri de gidermekten uzaktır. Belirlenen süreler, firmaların bu hakkı kötüye kullanabilmesinin önünü açmaktadır. Yıl içerisinde iş yoğunlaşmasına göre düzenleme yapan firmalar doğrudan işçi sayısını azaltarak iş yoğunluğunun düşük olduğu mevsimlerde çekirdek işgücü ile çalışırken daha yoğun olduğu dönemler kiralık işçiler aracılığıyla iş görmeye başlayacaklardır. Bu sürelerle uyulmaması halinde verilen cezaların da yeterli olmaması nedeniyle süre sınırları uygulamada geçersiz hale gelebilecektir.

Yine 4. Fıkra da ise kiralık işçiliğin kapsamı dışında kalacak işyerleri ve haller tanımlanmaktadır. Bu fıkra da kamu işyerleri için ve maden işyerleri için kiralık işçi çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Ancak bu işyerleri için alt-işverenler aracılığıyla kiralık işçi çalıştırılabilmesinin önüne herhangi bir kısıtlama getirilmediğinden yasağın getirilmesinin uygulamada bir anlamı bulunmamaktadır, hatta genel gerekçede belirtilen kamu işyerleri için bu yasağın getirilmesinin nedeni olan “suistimale açık olması” daha da vahim bir düzeyde cereyan edecektir. Yine özel madenlerde de taşeron çalıştırmaya ilişkin bir yasak bulunmamaktadır. Bu nedenle bu madenlerde de taşeron aracılığıyla kiralık işçi çalıştırılabilecektir.

Birçok ülkede özellik arzeden işler ve çalıştıkları işin niteliği itibarıyla özel düzenlemelere tabi olan gemiadamları, havayollarında çalışanlar, basın sektöründe çalışanlar gibi çalışanlar kiralık işçilik kapsamı dışında tutulmuştur. Bu yüzden özellikle bu işlerin ve iş cinayetlerinin yüksek olduğu inşaat ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler de bu kapsam dışında tutulması gerekirken tutulmamıştır.

Söz konusu maddenin beşinci fıkrasında 6356 Sayılı Yasa gereğince grev ve lokavta katılan işçilerin yerine kiralık işçi çalıştıramayacağı düzenlenirken, Yasanın 65. Maddesinde belirtilen greve katılmayan işçilerin çalışma haklarını ortadan kaldıracı bir düzenleme yaparak bu hallerde bu işçilerin yerine kiralık işçi çalıştırılabileceği belirtilmektedir. İşgücü maliyetini düşürme aracı olarak tanımlamış olan bu düzenleme aslında işverenlere gizli bir hak daha vermektedir. İşyerlerinde grev kararı alındıktan sonra işçi kiralamaya gidilmesine yönelik bir kısıtlama

bulunmamaktadır. Grev esnasında 6356 Sayılı Yasanın 65. Maddesi gereğince greve çıkmayan işçiler o işyeri için zorunlu olan işlerde çalıştırılabilir, bu işçiler çalışmanın yanı sıra, işyeri içerisinde işverenin kötü niyetli uygulamaları da engelleyici bir işlev görürler. Grevdeki işçiler işyerinden ayrılmak zorunda olduğundan başka işçilerin kendi işlerinde çalıştırılıp çalıştırılmadığını doğrudan tespit edemezler. İşyerinde çalışan bu işçiler bunu fiilen tespit eder. Bu nedenle Grev ve lokavt uygulaması sırasında, işyerinde geçici iş gücü ihtiyacının doğduğu açıktır. Ancak böyle bir durumda kurulacak ödünç iş ilişkisi, iş mücadelesi araçlarında denklik ilkesi gereği hukuken meşru değildir.

Madde'nin altıncı fıkrası ise işletmenin iş hacminin artması durumunda çalıştırılabilecek kiralık işçi sayısında bir sınırlama getirmiş, ancak bu sınırlamanın kendisi de sorunlu bir hal almıştır. 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinin tamamı için % 25'lik bir sınır getirilmiştir ki bu sınır da oldukça büyük bir rakamdır. Bu oran işyerindeki örgütlenmeyi doğrudan etkileyebilecek bir orandır. İşverenin işgücü maliyetlerini düşürmek adına yapılan bu düzenleme işçinin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanamaz hale getirecektir. 6356 Sayılı Yasa gereğince işyerinde yetki alabilmenin koşulunun asgari % 50 olduğu bir ortamda % 25 kiralık işçi çalıştırma hakkı getirmek doğrudan toplu pazarlık hakkını ortadan kaldırma anlamına gelir. Dahası, 10'dan az işçi çalıştıran işyerleri için komisyon görüşmeleri esnasında getirilen 5 işçi sınırı da bir anlam ifade etmemektedir. Burada çalışan ve büyük bir çoğunluğu örgütsüz olan işçi kitlesinin ücret ve diğer haklarını uygulanamaz hale getirecektir. Türkiye'de işyerlerinin büyük bir çoğunluğu 10'dan az işçi çalıştırmaktadır. SGK'nın 2015 yılı Kasım ayı istatistiklerine göre 1,482,226 işyeri 10'dan az işçi çalıştırmaktadır. Bu bütün işyerlerinin (1,736,990) % 85,3'dür. Bu işyerlerinde 4 milyon işçi çalışmaktadır. Bu işyerlerinde 5 işçiye kadar kiralık işçi çalıştırılması resmen burada çalışan 2 milyon işçi açısından bir yıkım anlamına gelecektir.

Bu Madde ile ilgili son sorun ise 11. fıkradaki geçici işçi ile özel istihdam bürosu arasındaki sözleşme konusudur. Bu sözleşmenin neleri içereceği, asgari olarak taşınması gereken yükümlülükler belirtilmemiştir. İşçinin boşta geçirdiği süreler için ücretini nasıl alacağı, hangi asgari ölçütlerin korunacağı, işçinin çalışma koşulları, sosyal güvenlik hakları burada tanımlanmalıdır. Bu durum asıl güvencenin sağlanacağı bölümdür. Ancak ne yazık ki burada hiçbir asgari norm, güvence tanımlanmamıştır. Bu eksikliğin giderilmesi gerekir. Aksi halde Anayasaya,

uluslararası sözleşmeye ve AB'nin yönergesine de aykırı bir durum ortaya çıkmaktadır.

**İKİNCİ MADDEYE İLİŞKİN ELEŞTİRİLERİMİZ:** Bu madde teklifi ile Çalışma Yaşamı daha da Esnek Hale Getirilerek İş Cinayetlerine Davetiye çıkarılmaktadır. Getirilen bu düzenleme ile “uzaktan çalışma” ya ilişkin hükümler iş kanununa eklenmiştir. Uzaktan çalışma işyeri olarak tanımlanan alanın dışında işçinin evinde, ya da farklı bir mekândan işverenin işini yapmasıdır. Bu esnekleştirme ve kuralsızlaştırma politikalarının bir parçasıdır. Özellikle 2003 yılında İş Kanunu'nun çıkarılması esnasında bu “uzaktan çalışma” tartışılmış ve Kanun Tasarısında olmasına rağmen kanun metninden çıkarılması düzenlenmişti. Nedeni de evde çalışmanın sisteme girmesi halinde kontrol ve denetimin mümkün olmayacağı ve iş cinayetlerinin artacağıdır. Bu aynı zamanda zincirleme alt-işveren uygulamalarına zemin hazırlayacak bir durum yaratacaktır. Düzenlemenin yapılaş gerekçesinde teknolojik olarak ileri teknoloji içeren sektörlerde çalışanlar açısından bir ihtiyaç olduğu dile getirilmektedir. Ancak, Bu düzenleme esas itibariyle evde çalışmayı düzenlemektedir. Ev eksenli çalışma temelde kendi hesabına ve parça başı (taşerona/aracıya) çalışma olarak ikiye ayrılır. Yalnızca Türkiye’de değil, dünyada da ev eksenli çalışanların neredeyse tamamına yakını kadınlar oluşturmaktadır. Bu iki temel çalışma biçimi yanında bir ara biçim olarak siparişle çalışma ise kadınların kendileri gibi diğer kadınlarla birlikte yaptıkları parça başı işlerdir. Diğer bir ara biçim ise kadınların evlerinde değil, yine kendi muhitlerindeki bir dükkânda bir aracı için parça başı çalışmasıdır. Bunların yanı sıra iletişim teknolojileri sayesinde görece olarak daha yüksek ücretli ve teknoloji kullananlardan evde çalışanlar da ev eksenli çalışma içinde değerlendirilmektedirler. Ancak aslen ev eksenli çalışma denildiğinde “vasıfsız” olarak görülen el emeği üretimde bulunan kadınların yaptığı işler akla gelmektedir.

Ev eksenli çalışma sosyal güvenceden ve örgütlenmeden uzakta olduğundan maliyetlerini azaltmak isteyen firmaların başvurduğu en önemli yollardan biridir. İşveren işyerinin yer kirasından, elektrik/su giderinden; işçilere sunması gereken servis, sigorta, yemek, tatil, mesai, kreş gibi temel hizmetlerden kurtulmaktadır. Yukarıda ifade edildiği üzere ev eksenli çalışanların örgütlenmesi başlı başına bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun kaynağında yatan nedenlerden biri

kadınların çoğunlukla dört duvar arasında diğer kadınlarla ilişki kuramayacak şekilde çalışıyor olmasıdır. Bir diğer neden de mevcut sendikal örgütlenmeye ilişkin mevzuattır. Bildiğiniz üzere işyerinde çalışan işçiler sendikaya üye olabilirler. Burada önemli olan nokta işyeridir. İşçinin evinin işyeri olarak tanımlanmaması nedeniyle bu işçilerin örgütlenme hakkı ellerinden alınmakta, toplu pazarlık hakları ellerinden alınmaktadır. Bu nedenle bu şekilde bir iş ilişkisi kurulduğu takdirde işyeri tanımı muğlak olması nedeniyle hem işverenlerin işyerindeki işçileri hem de bu şekilde evde çalışan işçiler örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanamayacaklardır.

Neoliberal politikaların sonucu olarak artan yoksulluk kadınları ev eksenli çalışmaya itmektedir. Ev eksenli çalışma görünür olmadığından, gereken beceri de görünmezleşmekte, bu da emeğin değersizleşmesini getirmektedir. Ev eksenli çalışanların ücret ve çalışma koşulları açısından sorunlu düzenlemeler bulunmaktadır. Özellikle ücret hakkına ilişkin esaslı neden ayrımı getirilmektedir. Yasa Tasarısıyla emsal işçi kavramı getirilmektedir. Bu iki fark nedeniyle ücret ve diğer haklar açısından bir ayrımcılığın getirileceği kaçınılmazdır. Çalışma süreleri ve izin gibi temel hakların kullanımı ve bunların tespitine ilişkin önemli bir eksiklik bulunmaktadır. Evde çalışanların aldıkları ücretler çok düşüktür. Asgari ücret bile alamamaktadırlar. Çoğunlukla parçabaşı yapılan bu işlerin ücretleri bile ödenmemektedir. Yapılan işin miktarı ise çok uzun çalışma saatlerini -hatta işin bitirilmesi için yaşlıların ve çocukların da yardımını- gerektirmektedir. Kazanılan paranın azlığı, kadınların daha çok iş alarak daha fazla çalışmalarına neden olmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar kadınların duruma göre günde 18 saate kadar çalıştıklarını göstermektedir. Dolayısıyla kadınlar tüm gün eve hapsolarak aldıkları siparişi yetiştirmeye çalışmaktır. Ayrıca, annelerine yardım etmek zorunda kalan kız çocukları eğitimden yoksun kalmaktadırlar. Uzaktan çalışma aynı zamanda kurlsız, güvencesiz çalışmayı aile emeğinin ve kadın-çocuk emeğinin sömürülmesini doğuracaktır. Ayrıca kadınları evden çalışmaya ve eve mahkûm eden kadınların çalışma hayatında görünür olmasını engelleyecek bir düzenlemedir.

Yasa Tasarısında üzerinde durulması bir diğer konu ise işçi sağlığı ve güvenliği konusudur. Bu işlerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin varlığından bahsetmek ise mümkün değildir. Birbirinden farklı alanlarda üretim yapan kadınlar birçok hastalığa ve yaralanmaya da maruz kalmaktadırlar. Örneğin, deri sektörüne üretim yaparken kullandıkları kimyasal yapıştırıcılar yüzünden felç geçiren kadınlar vardır. Dolayısıyla, kadınlar başta olmak üzere hane halkının sağlığı risk altındadır. Ev

eksenli olarak çalışan kadınların sayısı hemen hemen dünyanın her yerinde artış gösterse de, veri toplama sistemleri içinde işçi olarak kabul edilmedikleri için net bir bilgiye ulaşmak da mümkün olamamaktadır. Bu evlerde kullanılacak kimyasallar, ekipmanlar, binaların sağlık ve güvenlik açısından uygunluğu hiçbir biçimde mevzuat dahilinde kontrol edilemez haldedir.

Ayrıca bu çalışmanın denetimi ve teftişi de mevcut mevzuatımıza göre sorunludur. Çalışma Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından kişilerin konutları kişinin izni olmadan veya bir mahkeme kararı olmadan teftiş edilemez. Bu düzenleme ILO 177 sayılı sözleşmeyle uyusmamaktadır. Yapılması gereken evde yapılacak çalışmaların alanını belirlemek ve güvenceli, güvenli hale getirmektir. ILO'nun 177 Sayılı Sözleşmesi'nin 7'inci maddesi, ulusal yasa koyucunun işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerini evde çalışma için de geçerli kılmakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı getirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak, bu sözleşme Türkiye tarafından henüz imzalanmamıştır.

**ÜÇÜNCÜ MADDEYE İLİŞKİN ELEŞTİRİLERİMİZ:** Komisyon görüşmeleri esnasında siyasi iktidar milletvekillерince verilen bir önerge ile Yasa Tasarısı metnine giren bu madde ile İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinde düzenlenen bir esneklik türü olan denkleştirme sistemine bir istisnai durum düzenlemesi getirilmektedir. Turizm sektöründe yer alan işyerlerinde uygulanmak üzere İş Kanununda düzenlenen iki aylık denkleştirme süresi dört aya çıkarılmakta, o işyerinde toplu iş sözleşmesi yürürlükte ise mevcut durumdaki dört aylık süre de altı aya çıkarılmaktadır. Bu düzenlemenin, Yasa Tasarısının gerekçesiyle hiç bağlantısı bulunmadığı gibi turizm sektöründe esnekleştirmeyi ve işçi haklarını törpülemekten başka bir amaçta taşımamaktadır.

Bu maddenin amacı maddenin gerekçesinde "...yoğun çalışılan yaz ayları ile çalışılmayan kış ayları arasında denkleştirme yapılarak sektör çalışanlarının bir yıl boyunca çalışmasını, böylece sektörde çalışanların daimi işçi olmalarını sağlamak amaçlanmıştır" şeklinde belirtilmiştir.

Öncelikle, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi ile iş akitlerinin niteliği arasında bir ilişki kurulması hukuken mümkün değildir. Yapılan işin niteliği bir işin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasını belirlemektedir. Turizm sektöründe yapılan işler genellikle mevsimlik işlerdir.

Mevsimlik işler, işin niteliğine ve yapısına göre yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkan veya bu dönemlerde artan faaliyetlere uygun olarak çalışılan işlerdir. Yılın belirli döneminde veya bir mevsim süresince yapılan işler için İş Kanunu' muзда özel bir düzenleme ve özel bir tanım yapılmamıştır. Mevsimlik işlere ilişkin hükümler iş K. m 50/5 f. Hafta tatili hakkında kanunun m. 4/f ve İş K m.57 göre çıkarılan yıllık ücretli izin yönetmeliğinin m.9 da yer almaktadır. Bu hükümlere göre mevsimlik iş yılın herhangi bir devresinde tarım veya başka faaliyette bulunup öteki devrede büsbütün faaliyetten kalan yahut faaliyetini azaltan işyerleri tanımı yapılarak yıllık izin haklarının bulunmadığı ve hafta tatilinde istisna oldukları hükme bağlanmıştır. İş hukuku mevzuatımızda iş kanunlarıyla mevsimlik işlerin çalışma koşulları düzenlenmiş olmasına rağmen mevsimlik işin, tam bir tanımı yapılmamış ve hangi işlerin mevsimlik işlerden olduğu açıkça belirtilmemiştir. Bu konuya Yargıtay içtihatları yön vermektedir. Mevsimlik işler, iş yerindeki faaliyetin yıllık belirli bir dönemde yoğunlaştığı, diğer zamanlarda ise azaldığı veya tamamen durduğu, fakat bu durumun düzenli olarak tekrarlandığı işlerdir. Yerli ve yabancı turistler için gerçekleştirilen turizm faaliyetleri ve turizm etkinliklerine bağlı olarak ortaya çıkan işler mevsimlik işlerdendir. Sadece kış veya yaz mevsiminde çalışabilen bir otel işletmeciliği, lokantalar, gıda sektörü, yüzme okulları, yüzme havuzları, yat turizmi gibi belirli bir dönemde turistlere hizmet etmek üzere meydana getirilen her türlü faaliyet, etkinlik ve çalışmalar mevsimlik işlerdir. Uygulamada seyahat acentalarının toplam çalışan sayısının % 40 oranında mevsimlik iş gücü istihdam ettiği görülür. Mevsimlik işlerde belirli çalışma devresinin sona ermesi, hizmet sözleşmesini sona erdirmez. Mevsim sonunda işten ayrılan turizm çalışanının bir sonraki mevsime kadar hizmet sözleşmesi askıda kalır. Ancak bu süre içinde başka bir işe girmişse mevsim başında kendisine yapılan çağrıya rağmen, işe girmemişse hizmet sözleşmesi sona erer. Çünkü Yargıtay ölü mevsimde başka iş yapmadıkları gerekçesi ile hizmet sözleşmesini askıya almaktadır. Hizmet sözleşmesinin askıya alınmasının ilk ve önemli sonucu; askı süresi içinde tarafların sözleşmeyi haklı nedenlerle fesih edememeleridir ve yeni iş mevsimi başında yeni bir hizmet sözleşmesi yapılmasına gerek kalmaksızın borç ve haklarıyla birlikte hizmet sözleşmesi yeniden yürürlük kazanmaktadır. İşveren yaptığı bildirimden itibaren, 15 gün içinde işçi başvurduğunda eski işçisini işe almak zorundadır. Mevsimlik işlerde, işveren mevsim sonunda işçisine yeni mevsimde işe almayacağını ihbar ettiğinde, hizmet sözleşmesi mevsim bitimiyle son bulur. Aksi halde hizmet sözleşmesi askıya

alınır. Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı tarihlerde yeniden yeni sezona nasıl başlanacağı konusunda işverenin turizm çalışanına bildirim yapması gerekir.

Dolayısıyla bu sektörde hiçbir iş ilişkisi İş Kanununda belirtilen zincirleme iş akdinin varlığı hali dışında bir nedenle kendiliğinden belirsiz süreli sözleşmeye dönüşemez. Uygulamada da hiçbir işveren faaliyet gösterdiği işyerinin kapalı olduğu dönemde herhangi bir iş yapmaksızın işçiye asgari ücret bile olsa ücret ödemez. Bu nedenle Maddenin gerekçesindeki daimi işçiliğe geçişi teşvik, hayali ve gerçeklikten uzak bir gerekçedir. Bu maddenin yürürlüğe girmesi halinde ortaya çıkacak sonuç açıktır. Turizm sektöründe fazla çalışma halinde ödenen fazla çalışma ücretleri ödenmeyecektir. Turizm sektöründe çalışanların, sezon sonlarında yine iş bitimi ve sezon sonu gerekçesiyle iş akitleri sona erdirilecek veya askıya alınacaktır. Sezon başlarında da yeniden kurulacaktır.

Söz konusu düzenleme işverenlere yeni bir esneklik hakkı getirmekte ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesine olanak sağlamaktadır.

Özellikle bu sektörde uygulamada yaz sezonu olarak tanımlanan sezonda günlük çalışma süreleri İş Yasası'nın belirlediği üst sınırı oldukça aşmaktadır. Bu sektördeki iş davalarının önemli bir kısmı çalışma sürelerinin ve fazla çalışmanın hesaplanmasına dairdir. İş Kanununa göre günlük çalışmanın sınırı 11 saattir. Buna fazla çalışma da dâhildir. Bu nedenle yaz sezonunda bir işçi hafta tatili de dahil olmak üzere 77 saat çalışabilmektedir. Bu çerçevede İş Yasasının 41. Maddesi gereğince 32 Saatlik fazla çalışma ücreti ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu durumda işçi için 1 aylık fazla çalışma süresi 128 saattir. Bu ücret biçimi % 50 zamlı ücret olduğundan bunun normal çalışma olarak karşılığı 192 saattir. Bu da yaklaşık bir aylık normal ücretine tekabül etmektedir. Getirilen bu düzenleme ile 4 aylık süre için denkleştirme uygulanması durumunda işçi fazla çalışma yapmış olsa da herhangi bir fazla çalışma ücretine hak kazanamayacaktır. Dolayısıyla getirilen bu düzenleme ile işverenlere işçilerin 45 saatin üzerindeki çalışmaları karşılığında ücret ödeme yükümlülüğünden kurtaracaktır. Uygulamada iş akitlerine bu hüküm eklenecek ve işçiler çalışmaya başladıklarında bu denkleştirmeyi de kabul etmiş olacaklardır. Bu nedenle söz konusu düzenleme bu sektördeki çalışmakta olan işçilerin haklarını ortadan kaldırmaktadır.

**DÖRDÜNCÜ MADDEYE İLİŞKİN ELEŞTİRİLERİMİZ:** Yasa Tasarısının ilk halinde olmayan Komisyon görüşmelerinde Yasa metnine eklenen bu madde ile İş Kanunda Genel Hükümlere Aykırılık başlıklı 99. Madde’de bir düzenlemeye gidilmiş ve bu maddede geçici iş ilişkisine aykırılıklar halinde uygulanacak idari para cezaları ayrı bir fıkra olarak düzenlenmiş ve bu ceza miktarı arttırılarak 110 TL.’den 250 TL’ye çıkarılmıştır.

Yukarıda genel eleştirilerimiz açısından da dile getirildiği gibi bu cezanın miktarı oldukça düşük bir rakamdır. Kötü niyetli uygulamalara karşı adeta bir cezasızlık durumu söz konusudur. Her ne kadar yeni getirilen idari para cezası işçi başına olmak üzere tanımlanmış olsa da işverenler açısından bir caydırıcılıktan da uzaktır.

**YEDİNCİ MADDEYE İLİŞKİN ELEŞTİRİLERİMİZ:** Söz konusu madde değişikliği ile 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17. Maddesinde yer alan özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyetleri ve denetimi yeniden düzenlenmektedir. İlk olarak özel istihdam büroları kurulmasına ilişkin Özel İstihdam Bürosu kurabilme konusunda şartlar hafifletilmektedir. Mevcut Yasa’da 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’ndaki 48. Madde şartlarını taşımak vardır. Bu değişiklikle 657 Sayılı Kanun ile bağlantı koparılmıştır. Bu kanımızca yerinde bir değişikliktir. Çünkü bu kişiler ve tüzel kişiler özel hukuk tüzel kişileridir ve bunlara kamu hukukunun re’sen uygulanması doğru bir yaklaşım değildir. Ancak, yapılan değişikliğe göre “Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına” çarptırılan kişiler özel istihdam Bürosu kurucusu olabileceklerdir. Bu durum kişi hak ve özgürlükleri açısından doğru bir yaklaşımdır. Oysa “Affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlardan mahkûm olmuş kişilerin cezalarını çekseler dahi özel istihdam bürosu kurucusu olamayacaklarına ilişkin düzenleme ile yukarıda belirtilen düzenleme birbiriyle çelişmektedir. Kişilerin Anayasal haklarını kısıtlayıcı bir düzenleme yapılmaktadır.

Aynı şekilde fıkranın a bendinde özel istihdam bürosunun herhangi bir işyeri açmadan da kurulabileceğini hükme bağlanmıştır. Bir web adresinin olması aracılık

faaliyetleri için yeterli görülmektedir. Bu düzenleme işyerini açıkça mekânsal bir yer olarak tanımlayan iş kanununa da açıkça aykırı bir düzenlemedir.

Bu maddede bir diğer düzenleme de ikinci fıkra ile özel istihdam bürolarına şube açma hakkının getirilmesidir. Dünya genelinde yaklaşık 260,000 özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Bunlardan 62,500 tanesi doğrudan işçi kiralamaktadır ve bu firmalara bağlı 236,000 şube bulunmaktadır. Bu şirketlerde toplamda 1,66 milyon kişi personel olarak çalışmaktadır. Bu sektörde toplam hasılat 415 Milyar Dolar'dır. Kiralık işçilik firmaları için ise 282 Milyar Dolar'dır. Bu sektördeki satışların % 68'lik kısmı kiralık işçilik bürolarının gelirlerinden oluşmaktadır. En büyük 10 özel istihdam şirketi tüm pazarın %25'ni kontrol etmektedir. Adecco, Manpower, Rahnstadt'ten oluşan en büyük üç firma toplam gelirlerin % 16'sını elde etmektedir. En büyük 100 şirketten 42 tanesi Avrupa'da, 40 tanesi ABD'de ve geri kalan 17'si de diğer ülkelerdendir. (Eurociett, 2015). Bu verilere göre bu firmaların tekel haline gelmesi riski oldukça yüksektir.

Bir diğer sorunlu alan ise Maddeye eklenen 3. fıkranın b bendi ve bağlantılı olarak 11. fıkrada belirlenen düzenlemedir. Komisyon görüşmeleri esnasında özel istihdam bürolarından kiralık işçilik alanında çalışmak isteyenlere ilişkin 329,400 TL. Teminat yatırma, işyerinin bulunması ve 2 yıl faaliyet gösterme şartına ek olarak Bakanlığa bu teminat bedelini 10 katına kadar artırma yetkisi verilmiştir. Bu değişiklik olumlu bir değişikliktir ancak yeterli değildir. Asgari ücret alan bir işçi için devlete verilecek sigorta prim toplamı 435 TL'dir. Vergi toplamı ise 101 TL'dir. Toplam ödeme aybaşına 536 TL'dir. İşçiye ödeyeceği rakam da 1300 TL'dir. Eğer özel istihdam bürosunun 500 işçisi var ise bu rakam aylık olarak beş yüz işçi için sırasıyla 217,500 TL prim ödemesi, 50,500 TL. Vergi ödemesi ve 650,000 TL. Ücret ödemesi olacaktır. Bakanlık teminatı on katına çıkarır ise bu firmanın teminat miktarı 3.294.000 TL olacaktır. Dolayısıyla toplamda 918,000 TL olan bu ödemeler ödenmediği takdirde sadece 3,5 ay için işçinin hakları korunmuş olacaktır. Eğer Özel İstihdam Bürosu bu parayı peşin almışa ve işçiye vermemişse bu durumda 3,5 sonrasında işçinin parası ve diğer hakları alınamayacaktır. Bu nedenle bu düzenleme yeterli güvence sağlamamaktadır. Bu maddeye daha güçlü bir koruma getirilmelidir.

Yasa metninin dördüncü fıkrasında ise Bakanlığın inisiyatifinde olmak üzere bu özel istihdam bürolarından altı ay kesintisiz faaliyeti olanlara lisans verilebileceği düzenlenmektedir. Bu düzenlemeye göre Çalışma Bakanlığı istediği firmaya lisans verebilecek, istediğine vermeyecektir. Bu da bakanlığa olağanüstü bir yetki vermekte,

gizli bir vesayet kurulabilmesine imkân tanımaktadır. Bu kanun yapım tekniğine aykırıdır.

**SEKİZİNCİ MADDEYE İLİŞKİN ELEŞTİRİLERİMİZ:** Söz konusu madde ile Özel istihdam bürolarına verilen yetkilerin iptaline ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bunların büyük bir kısmı hakkın kötüye kullanımına ilişkin koruyucu düzenlemelerdir. Ancak, bu düzenlemeler arasında gerek ILO 181, Gerekse AB/104 Direktifi ile çelişen düzenlemeler mevcuttur. Şöyle ki; öncelikle Özel İstihdam Büroları ile şirketler arasındaki yapılan sözleşmelerin tabi olacağı temel yasa olarak Borçlar Kanunu tanımlanmış burada da sözleşme hürriyeti ve kesin hükümsüzlük hallerine gönderme yapılmıştır. Dolayısıyla bu hükümlerden de anlaşılacağı üzere burada iş hukukunun temel yasalarına aykırılıklar ikincil duruma getirilmiştir. 4857 Sayılı Kanun’un 5. Maddesine aykırılık sorunu hiç ele alınmamıştır. Bir Firma ile Özel İstihdam Bürosunun aralarında imzalamış olduğu sözleşme 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu çerçevesinde bile ele alınmamaktadır. Sadece Borçlar Kanunu’na gönderme yapmakta ve bu nedenle “haksız fiil sorumluluğu” çerçevesinde konu değerlendirilmektedir. Ayrıca, şirketler arasındaki sözleşme Ticaret Kanunu’na ve/veya Borçlar Kanununa uygun olabilir, ancak İş Kanununa aykırılıklar içerdiği durumlarda yasal olarak özel kanun tanımlaması ile yetkili mahkeme tanımlaması yapılmaması kargaşaya neden olacak bir durumdur.

Yine İkinci fıkrada yapılan düzenleme de iş hukukumuzda işçinin ücret alacağının korunmasına dair emredici düzenleme esnetilmekte ve işçinin ve ücret alacağının korunmasına ilişkin İş Kanunu’nun 34. Maddesi hükümlerine aykırı bir durum ortaya çıkmaktadır. 4857 Sayılı Kanunun 34. Maddede belirtilen çalışmama hakkı burada törpülenmiş ve sadece işçilerin % 10 gibi bir oranının ödenmemesi halinde sözleşme feshine yönelinmiştir. Bununla bağlantılı olarak İkinci fıkranın c) bendindeki durum da tam olarak korumanın dahi esnekleştirilmesi haline gelmektedir.

Yine bu fıkranın f) bendinde yer alan “İş ilişkisinde 4857 Sayılı Kanun’un 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması” ibaresi sorunludur. Burada eşitlik ilkesinin işçi kiralayan firmanın işçileri açısından mı, yoksa özel istihdam bürosunun diğer işçileri ile mi olduğu açık değildir. Bu nedenle eşit muamele ilkesinin detaylı olarak tanımlanması gerekir. Bu yazım ne yazık ki bu alanları bulanıklaştırmakta, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 26. Maddesine yapılan

gönderme nedeniyle de buradaki yazımın işçiler aleyhine bir durum yaratacağı öngörülmektedir.

**DOKUZUNCU MADDEYE İLİŞKİN ELEŞTİRİLERİMİZ:** Söz konusu madde düzenlemesi ile özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir.

Söz konusu maddenin birinci fıkrasında Özel İstihdam Bürolarının kiralık işçilik işlemlerinden dolayı Borçlar Kanunu çerçevesinde yapılan sözleşme bedelini işverenden alacağı bunun dışında işçilerden herhangi bir bedel alamayacağı düzenlenirken, diğer yandan nitelikli işçilerden ayrıca hizmet bedeli alabileceği düzenlenmiştir. Bu doğrudan işçi simsarlığına dönüşen bir sistem yaratılması anlamına gelmektedir. Ek Hizmet bedeli alınabilecek istisna meslek ve işçilerin durumun düzenlenmesi de yönetmeliğe bırakılmıştır. Komisyon görüşmelerinde sadece aracılık faaliyetleri için istisna olarak belirli mesleklerden hizmet bedeli alınabileceği düzenlenmiştir. Bu yerinde bir düzenlemedir. Ancak, ödünç işçilik için bu tür bedellerin alınması halinde yaptırım yeterli değildir. Bu yaptırımın daha da etkin hale getirilerek düzenlenmesi ve işçinin korunması gerekir.

Yine bu maddede ÖB'lerin yükümlülükleri tanımlanırken 6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde ortaya çıkan yükümlülüklerin ve hakların nasıl uygulanacağına ilişkin düzenlemeler eksik bırakılmıştır. 5510 Sayılı Kanun kapsamında olan sosyal güvenlik hakları ve yükümlülükleri hususunda eksiklikler bulunmaktadır. Bu eksikliklere ilişkin görüşlerimiz genel değerlendirme içerisinde yapıldığından burada ayrıca ele alınmayacaktır.

Söz konusu Madde ile ilgili bir diğer eleştiri ve eksiklik ise genel olarak örgütlenme hakkına etkisinin yanı sıra kiralık işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının tanımlanmaması sorunudur. Komisyon görüşmeleri esnasında Çalışma Bakanlığı tarafından bu düzenleme ile bu işçilerin sendikal haklardan yararlanacakları ifade edilmesine rağmen yürürlükte olan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının özü ve usullerine göre bu işçilerin söz konusu haklarından yararlanmaları mümkün değildir. Şu andaki mevzuatımıza göre bu işler herhangi bir sendikaya üye olamayacaklardır. Yasanın öngördüğü sendikaya üyelik hakkı işkolu esasına dayanmaktadır. Bu işkollarının belirlenmesi de İşkolları Yönetmeliği gereğince NACE REVİZE -2 kodlarına göre yapılmaktadır. Bu kodlara göre söz konusu özel istihdam büroları 10 nolu işkolunda tanımlanmışlardır. Oysa bu işçiler

büro faaliyetleri görmemektedirler. Bu işçilerin başka işverenlerin işyerlerinde yaptıkları faaliyetler bu işkolunun faaliyetinin dışındadır.

Yine 6356 sayılı kanuna göre toplu sözleşme yetki başvurusu yapıldığı tarihte yetki başvurusu istenen işyerinde çalışmakta olan işçilerin yarısından bir fazlasının üye olması gerekir. Dolayısıyla bu işçiler geçici olarak kiralandıkları dönemde özel istihdam bürosunun işyerinde çalışmadığı için sayı nisabına dahil edilemezler. Söz konusu işçiler, kiralandıkları işyerlerinde de fiilen yaptıkları işlerde nisaba dahil olmadıklarından örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına sahip değillerdir. Mutlaka 6356 Sayılı Kanunda düzenleme yapılması zorunluluğu bulunmaktadır. 6356 Sayılı Kanuna göre sendika üyesi olmayan işçilerin toplu sözleşmeden yararlanmalarının yolu dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. İşçi kiralayan firma işçilerinin imzalanmış bir toplu sözleşmeden yararlandırılmasına ilişkin düzenleme de eksiktir.

**ONUNCU MADDEYE İLİŞKİN ELEŞTİRİLERİMİZ:** Türkiye İş Kurumu Kanununda yapılan düzenleme ile özel istihdam bürolarının bu kanunda düzenlenen hükümlere aykırı davranması halinde kötü niyetli uygulamaları önlemeye yönelik cezalar getirilmiştir. Bu cezalar sadece parasal cezalardır. Bu idari para cezaları olması gerektiğinden daha düşük belirlenmiştir. Kanımızca, bu konunun maddi ve manevi boyutları da ele dikkate alınarak daha etkin yaptırımların getirilmesi gerekmektedir.

## SONUÇ

Sonuç olarak, kiralık işçilik ve uzaktan çalışma gibi düzenlemelerin, iktidarın "işsizliği azaltacağız, kayıt dışılığı önleyeceğiz" şeklindeki siyasi çıkışlarıyla sermayeye dikensiz gül bahçesi yaratmak adına politik bir malzeme olarak kullanılması yanında esas olarak iş hukukumuzda çalışan haklarına yönelik önemli gedikler açacaktır.

Özel istihdam bürolarının mesleki anlamda geçici işçi verebilmeleri, yani işçi kiralayabilmeleri; işçilerin kendisinin bir kazanç konusu olması, işsizlerin istismar edilmesi, işçilerin insan onuruna yakışmayacak koşullarda çalıştırılması, işçi simsarlığına yol açılması, işyeri kavramının ortadan kalkması, iş güvencesinin ortadan kalkması, işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının ortadan kalkması, grev hakkının kullanılamaz hale gelmesi, işyerinde aynı işi yapan farklı statüde iki işçi

grubu oluşması, göçmenlerin istismar edilmesi, kadınların ve gençlerin istismarı yoluyla işgücü piyasasını olumsuz yönde etkileyeceği gibi nedenlerle iş piyasasının düzenini bozacaktır.

Bu kanun kapsamında çalışacak işçileri 4857 sayılı yasanın getirmiş olduğu önemli güvencelerden yoksun bırakacak bu Tasarı, sosyal tarafların görüşleri dahi alınmaksızın hazırlanması bakımından diyalog sorunları içermektedir, Anayasaya ve uluslararası sözleşmelere aykırılıklar içermektedir ve genel gerekçesi Tasarının gerçek gerekçelerini adeta perdelemek üzere hazırlanmıştır.

İş ve çalışma yaşamında devletin asıl görevi çalışanları korumaktır. Bu yüzden asıl olarak yapılması gereken çalışma hayatında insanca çalışma koşullarını sağlayacak insanların kölelik koşullarında çalıştırılmalarına son verecek sosyal ve halktan yana politikalar üretmektir. Emek üzerinden yaratılan servetlerin küçük bir zümrenin elinde toplanmasını bertaraf eden, çokça üreten ama hakça bölüşen bir sistemi yaratmakla bu sorunlara çözüm bulabiliriz. Bu çerçevede politika değişiklikleri ile yasa değişiklikleri bir arada değiştirilmelidir

Bu nedenle yukarıda sayılan tüm sorun alanları nedeniyle Komisyonun CHP'li üyeleri olarak bu Tasarının bütününe karşı olduğumuzu belirtiriz.

**26 Şubat 2016**

*Aytuğ Atıcı*

Mersin

*Ünal Demirtaş*

Zonguldak

*Yakup Akkaya*

İstanbul

*Ali Yiğit*

İzmir

*Tur Yıldız Biçer*

Manisa

*Çetin Arık*

Kayseri

## MUHALEFET ŞERHİ

İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunda değişiklik yapılmasına dair kanun tasarısı ile ilgili muhalefet şerhim aşağıdaki gibidir.

Bilgilerinize sunarım.

Kanunda yapılan değişikliğin temel argümanlarından biri çalışana güvenceli esneklik sağlayarak işgücü piyasasının katılıklarını gidermek yoluyla ekonomik büyümeyi arttırmak ve işsizliği azaltmayı sağlamaktır. **Ancak tasarının gerçek amacı yüzyılların mücadeleleri sonucu elde edilen temel çalışma hakkı kazanımları olan ücret, kıdem tazminatı, sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, iş güvenliği, yıllık izin, tazminat, vb. hakların tırpanlanması yoluyla sermayenin emek maliyetlerini düşürmek ve sermayenin risklerini emekçi halklara yüklemektir.** İşçilerin kazanımları bu kanun tasarısı ile hiç olmadığı kadar büyük bir tehlike ile karşı karşıyadır. Yani özü itibarıyla bu kanun tasarısı emekçiler için değil, sermaye için çıkarılmıştır.

Öncelikle, çalışanların yaklaşık %40'nın kayıt dışı olduğu; sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin oranın %10'unun altında olduğu; SGK verilerine göre 2014 yılında 16.437.232 kişi için işten çıkış bildirgesinin düzenlendiği; **her türlü işin taşerona verilebildiği bir ortamda işgücü piyasasının katılığında bahsedilemez.** Türkiye de işsizlik sorunu yokmuş gibi “işgücü uyum yeteneği” kavramını madde gerekçelerinde vermesi gerçekçi bir yaklaşımdan uzaktır. Türkiye gibi ülkelerde baskılanan kârları korumanın birinci yolu işçi çıkarmaktır. Çoğu zaman firmalar kıdem, ihbar tazminatları sebebiyle işçi çıkaramamaktadır. Bu yasa ile işveren işçileri daha kolay çıkarabilecek, bir kişinin işini daha fazla kişiye yaptıracak ve işsizlik artacaktır. Ayrıca TÜİK verilerine göre işsizliğin en önemli sebebi geçici çalışmadır. 2015 yılında toplam işsizlerin %33'ü geçici bir işte çalıştığı ve iş bittiği için işsiz kalanlardır. **Yani ÖİB'ler işsizliği arttıracaktır.**

Diğer yandan, Tasarıda “belirtilen koşullar” gerçek bir sınırlama değildir. Şirketler ihtiyaç duyacağı neredeyse her konuda kolaylıkla işçi kiralayabilecektir. Ayrıca ne kadar kiralık işçi çalıştırılabileceği yasada belirtilmiyor. İşveren isterse herkesi peyderpey işten çıkarıp statülerini kiralık işçi haline indirebilecektir. Yani kiralık işçi kullanımı istisna değil, kaide olacaktır.

Özel istihdam büroları, “geçici (kiralık) iş ilişkisi” uygulamasıdır. Özel istihdam büroları aracılığıyla işçi kiralamasına izin vermek, esnek çalışma modellerine yaygınlık kazandırmak, (evden çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş ve ücret paylaşımı, serbest zamanlı çalışma vs.) amacıyla çıkarılmak istenen bu kanun güvenceli esneklik olarak ifade edilmektedir. Ancak tasarıda güvence belirsiz bırakılmış, esneklik ise olabildiğince genişletilmeye çalışılmıştır.

Her ne kadar eşit muamele ilkesinden bahsedilse de ÖİB’lerin kâr etmesi için işçiye normalde ödenenden daha az bir ücret vermesi yönünde bir eğilim olması kaçınılmazdır. Hâlihazırda bile özel öğretim kurumlarında öğretmenlerle iki ayrı sözleşme yapılmakta; fiilen daha düşük ücret ve haklar öngören sözleşmeleri uygulamaktadır. Emsal çalışanlar ile kıyaslandığında kiralık işçiler, işçi haklarının görece daha yüksek olduğu Almanya’da %30, İngiltere’de %32, Kanada’da %40 daha az ücret almaktadır. Yani ÖİB’ler işçilere daha az ücret ödeyecektir. AKP böylece asgari ücrette sağladığı artışı zamların yanında bir de esnek çalışma sistemi ile geri alacaktır. Kaldı ki, kiralık işçiler 4 aylığına, en fazla da 8 aylığına kiralanabileceği ve iş bittikten sonra yeni bir kiralama güvencesi verilmediği için işsiz kalacaklardır. **Yani ÖİB uygulaması ile işçilerinin senelik gelirleri de azalacaktır.**

Tasarı ile belirli süreli hizmet sözleşmelerine yaygınlık kazandırılacaktır. Kiralık işçinin bir değil birden fazla patronu olacak ama hiçbir zaman kalıcı bir işi veya işyeri olamayacaktır. Bir işyerinde üç ay, diğerinde beş ay, öbüründe sekiz ay çalışabilecektir. Farklı semtlerde, farklı işyerlerinde çalışmaya mecbur kalacaktır. İşçi düzensiz bir yaşama itilecek, insani ilişkileri sekteye uğrayacaktır.

İşçi kiralamasının işyeri kavramını ortadan kaldırmasının bir diğer sonucu da sosyal güvenlik haklarındaki kayıplarda kendini gösterecektir. Düzensiz çalışma, kiralanma süreleri arasındaki boşluklar emeklilik için 7200 sigorta prim gününü doldurulmasını imkansız bir hedef haline getirecektir. Kiraya verilen işçi, yaptığı iş ve işyeri değil de, kendisini kiralayan istihdam bürosu üzerinden sigortalı yapılacağı için, işçinin kaçak ve kayıt dışı çalıştırılması daha kolay olacaktır. Hatta işçilerin sigortasız çalıştırılması üzerinden pazarlıklar başlayacak, devletin işyeri temelli denetim yapması neredeyse imkânsız olacaktır. Dolayısıyla, tüm bu süreç prim ve vergi gelirlerinde bir kayba yol açacaktır.

Kiralanan işçinin, özel istihdam bürosu ile kuracağı ilişkinin nasıl tanımlanacağı belli değildir. Bu durumda, işverenlerin, kiraladıkları geçici işçiye karşı hiçbir sorumluluğu olmayacaktır. **Kıdem tazminatı ve yıllık izin düzenlemelerinin nasıl olacağı belirtilmemiştir. Bu belirsizlik işçi aleyhine uygulamalara kapı açacaktır.** Örneğin, işçinin bir sene boyunca kesintisiz olarak çalışmadığı durumda kıdem tazminatı ve yıllık izin hakkı “hak kazanım süreleri” doldurulmadığı gerekçe gösterilerek gasp edilebilecektir.

Yine işçinin işyerinin belirsiz olması, işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin de alınmasını engelleyecektir. İşçi her gün ya da her ay farklı işyerinde çalışacağı için farklı iş kazası ve meslek hastalıkları tehdidi altında kalacaktır. Kiralık işçinin yaşadığı iş kazası ve meslek hastalığından, kiralandığı işyerinin hiçbir sorumluluğu olmayacak ve işçinin sağlığı ve güvenliği tehlikeye atılacaktır. Büro işçileri, riskler hakkında en az bilgi verilen çalışan grupları arasındadır. Düzenlemelerin çok daha iyi olduğu Belçika, Fransa ve Hollanda’da yapılan araştırmalarda iş kazası riski diğer çalışanlar için olan riskin iki katından fazla olduğu görülmektedir. Fransa’da oluşturulan iş kazaları endeksinde ortalama iş kazası oranı 1,94 iken, büro işçileri için bu oran 6,10’dur. **Yani ÖİB’ler işçi cinayetlerini arttıracaktır.**

ÖİB’ler kadın işçileri çok daha fazla etkileyecektir. Davutoğlu’nun eylem planında doğum yapan kadınlar için “yarı zamanlı çalışma hakkı”, ilk üç ayda yerine getirilecek vaatler arasında yer almaktadır. Bu ilk çocuk için 2, ikinci çocuk için 4, üçüncü çocuk için 6 ay yarı

zamanlı çalışma ve tam ücret vaadi, “özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisini kurma” yani kiralık işçilikle birlikte düşünülmektedir. Özel istihdam büroları aracılığıyla işe girenler sendikal haklardan, sosyal diyalogdan yoksun olacak. Bir kadın üç tane çocuk doğurduğunda her seferinde ilkökul çağına kadar yarı zamanlı çalışma hakkını kullanırsa 16 buçuk yıl yapıyor. Bu sürede kadınlar iş güvencesinden mahrum kalacak. Esnek çalışma ile doğum iznine ayrılan kadınların tekrardan aynı iş yerinde çalışma imkânları tamamen işverenin inisiyatifine bırakılmaktadır. Kadınların iş yaşamında kayıt dışı çalışması Türkiye’de doğal ve olağan karşılanmaktadır. Devlet evde bakım ücreti verdiği kadınların sigortasını yatırmadığı halde bu kadınları istatistiksel verilerde istihdam ediliyormuş gibi gösterilmektedir.

Kadın istihdamıyla ilgili en büyük sorun kayıt dışılık ve güvencesizliktir. Esneklik, sanki çalışanların istediği doğrultuda ve çalışanların isteklerine göre düzenlenecekmiş gibi yansıtılıyor. Oysaki sektörün ihtiyaçlarına göre düzenlenmiştir. Çoğunlukla 20-34 yaş aralığındaki gençleri işe yerleştiren bürolar aracılığıyla iş bulanların, yüzde 34’ünü kadınlar, yüzde 65’ini erkekler oluşturuyor. Bürolar aracılığıyla işe yerleştirilen kadınların yüzde 56’sı genç ve eğitim seviyeleri kendileriyle aynı pozisyonda çalışan erkeklerle göre daha yüksek. Kadınlar mevcut durumda aynı pozisyonda çalıştığı erkeklerden daha az ücret almakta yasa ile birlikte bu durum kanun güvencesine alınmaktadır. Ayrıca, kadınlar genel olarak geri hizmet işlerinde çalıştırılmak istenmektedir. **Bundaki temel amaç kadının iş yaşamında geri plana itilmesi ve eve hapsedilmesidir.**

Esnek çalışmanın kadınlara istihdam seçeneklerinden biri olarak sunulması gerekirken, eylem planında yer aldığı haliyle bu istihdam biçiminin evdeki tüm bakım işlerinden kadının sorumlu tutulmasını kurumsallaştıran, geleneksel cinsiyet rollerini güçlendiren bir işlevi olduğu yani “gündüzleri çalış, sonra da çocuklara bak” demektir. Kadın istihdamı için çözümün özel istihdam büroları ve güvencesizliği getirecek bir esnekleşmeden değil, istihdamın önündeki temel engellerden biri olan bakım yükümlülüklerinin devlet, işveren ve erkekler tarafından paylaşılmasından geçiyor. Özellikle kadınların kentsel işsizlik oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu göz önünde bulunduracak olursak hedef kitleyi genç kadın işsizlerin oluşturacağını öngörebiliriz. **İş piyasasındaki ve istihdamdaki cinsiyetçi yaklaşım sorunu çözülmeden, esnek çalışma ile kadınların iş yaşamındaki sorunlarını daha da derinleştirmektedir.**

Kanun ile iş sağlığı ve güvencesi olmayan işçilerin; (tarım işçileri, turizm çalışanları, maden işçileri ve ev hizmetlerinde çalışanların vd.) tümü mevcut dayıbaşılık mekanizmasının yerini özel istihdam büroları alacak ve bu işçilerin hepsi kiralık işçi olacak, işveren ise görünmez kılınacaktır. **İşverenler görünmez oldukları için işçilerinin yaşayacakları hiçbir sorunda sorumluluk almayacaklardır.**

İşçiler ağır hak kayıplarına uğrayacakları için işçi sendikalarının hiçbirisi bu kanun tasarısına destek vermezken işveren sendikalarının tamamı tasarımı desteklemektedir. Zira bu şekilde emek maliyetleri düşecek, kârlar yükselirken ücretler ve sosyal haklar daralacaktır. koruyup yükseltebileceklerdir. Saydığımız gerekçelerin dışında sadece bu veri bile tasarının kimin aleyhine olduğunu gözler önüne sermektedir. Bu yasa işçi haklarını değil, sermaye

haklarını düzenlemektedir. Kanunun amacı en özet hali ile işçileri “kolay işe almak”, “kolayca işten atmak”, güvencesiz çalıştırmak” ve onlara “daha az ücret ödemek” olarak karşımıza çıkmaktadır.

Önerimiz bu kanun tasarısının tamamen çekilmesi yönündedir.

*Behçet Yıldırım*  
Adıyaman

## MUHALEFET ŞERHİ

**İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının, esas komisyon olarak görüşüldüğü Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda görüşülen maddeleri hakkında muhalefet şerhimiz aşağıdadır.**

**a) Tasarının Genel Gerekçesinde;**

“Türkiye, esneklik ve güvence göstergeleri açısından diğer Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulanmadığı bir ülkedir. Nitekim, işgücü piyasalarının esnekliğine ışık tutan ve OECD tarafından yayınlanan İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi, bu tespiti teyit eder niteliktedir. 2013 yılı verilerinin yer aldığı söz konusu endekse göre, Türkiye istihdam koruma mevzuatı açısından otuzu OECD ülkesi olmak üzere toplam kırk ülke içinde en katı mevzuata sahip ülke konumundadır. Söz konusu endekste ki yerimizi belirleyen önemli hususlardan biri de özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin yasal olarak düzenlenmemiş olmasıdır.” ifade edilmiştir.

AB ülkeleri ile Türkiye’yi sadece esneklik ve güvence göstergeleri açısından kıyaslayarak, esnek çalışmanın ülkemiz için de bir gereklilik olduğu sonucuna ulaşmak, ülkemizin diğer göstergeleri ile birlikte değerlendirildiğinde, zaman itibarıyla öncelikli bir gereklilik değildir.

Zira, AB ülkelerinin; işsizlik rakamları, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı, kayıt dışı istihdam, sahte işyeri ve sahte sigortalı, fiili ve bildirilen kazanç farklılıkları,v.b. göstergeler açısından da mukayese kabul etmez bir üstünlüğe sahiptir.

Türkiye, her yönden AB müktesebatı ile uyumlu hale gelmediği halde, işsizliğin ve kayıt dışı istihdamın yüksek oranlara ulaştığı gözönüne alınırsa, esnek işçiliği mevzuatına alması henüz erkendir.

Esnek çalışma modeli; istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması ve rekabetin artırılması amacına yönelik önemli bir politika aracı olarak görülmesi, henüz uygulamaya başlanılmaması ve sonuçları da görülmemesi nedeniyle bu amaçlara yönelik önemli bir politika aracı olarak görülmemelidir. Böyle olduğu uygulamalarla belirlenecektir.

**b) Kriz dönemlerinde ilk etkilenenler, esnek çalışanlar olacaktır.**

c) Bir işyerinde, belirli süreli bir işte çalışan kişi, süresiz hale gelebilmek için, başka bir ifade ile, işverenin gözüne girerek doğrudan (daimi) işçisi olabilmek için, olması gerekenden daha yüksek performans göstermesi kuvvetle muhtemeldir. Bu yaklaşımın işverenlerce de dikkatten kaçmayacağı gözönüne alındığında, çalışma barışını olumsuz etkileyebilecektir.

Başka bir ifade ile de, aynı işyerinde farklı statülerde işçi çalıştırılması çalışma barışını olumsuz etkileyecektir şeklinde ifade etmek de mümkündür.

d) İş Kanununun esaslarından biri olan tipik belirsiz süreli iş sözleşmesi için getirilen kanuni çözümlerin, aynı unsurları taşımamaları nedeniyle kıyasen geçici iş ilişkisine uygulanması mümkün olmayacaktır.

e) Geçici iş ilişkisi bakımından, özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki hak ve mükellefiyetlerin başlangıcı açık değildir. Geçici işçi, özel istihdam bürosuna başvurduğu tarihte mi, yoksa işverenin yanında göreve başladığı tarihte mi borç ve alacakları başlayacaktır.

Boşta kaldığı dönemlerde ücret ödenecektir belli değildir.

f) Yasanın 1.maddesi ile değiştirilen 4857 sayılı İş Kanununun 7 inci maddesinin f ve g bendleri istismara açıktır. İşletmenin iş hacminde öngörülemeyen ölçüde artış ve dönemsellik arzeden iş artışları tanımlanmamıştır. Öngörülemeyen veya dönemsellik arzeden iş artışları olmadığı halde bile geçici iş ilişkisi kurulması halinde, işveren açısından bir müeyyide öngörülmemiştir.

g) Tasarının 1 inci maddesi ile değiştirilen 4857 sayılı İş Kanunun 7 nci maddesinin dokuzuncu fıkrasının f bendinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasına atıf yaparak, geçici işçi çalıştıran işverenin, sözkonusu yasada gerekli görülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlü olduğu hüküm altına alınmış ise de, uygulamada karşılaşılan güçlükler göz önüne alınarak, özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli işler için, bir eğitim süresi öngörülmeliydi. Ciddi bir eğitimden geçmeden işe başlatmalar beraberinde iş kazalarını da getirecektir. Bu itibarla ya bu işlerde geçici iş ilişkisi kurulmaması, kurulması halinde de işin mahiyetine göre geçici işçinin belli bir süre eğitime tabi tutulması hüküm altına alınmalıydı. Meslek hastalığı için de durum aynıdır.

h) Tasarıda, işverenin, geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırımları düzenlenmiş ise de, eşit muamele ilkesine uyulmamasının müeyyidesi konmamıştır.

1) Yüksek işsizlik oranının, oluşacak geçici işçi piyasasında beraberinde rekabeti de getirebileceği, bunun Özel İstihdam Bürolarınca kötüye kullanılabileceği düşünülerek, ağır yaptırımlar öngörülmemiştir.

i) Ülkemizde sendikal örgütlenmenin işkolu esasına dayalı olması sebebiyle, özel istihdam büroları tarafından, farklı işkollarında kurulacak geçici iş ilişkisiyle gönderilen işçilerin sendikal örgütlenmeleri de mümkün olamayacağından, savunmasız kalacaklardır. Geçici istihdam ilişkisi ile, sendikasızlaşmanın artmasının önüne geçilmesi yönünde gerekli tedbirler alınmamıştır.

Geçici istihdam ilişkisi birçok iş kolunda çalışmayı beraberinde getirecektir. Bu geçici işçiler için nasıl bir toplu iş sözleşmesi yapılacağı da düzenlenmemiştir.

j) Özel İstihdam Bürosu aracılığı ile geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulacağı, geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlama ve bitiş tarihi,, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülüklerinin yer alacağı düzenlenmiş, ancak daha vasıfsız/eğitimsiz olduğu, süreli (geçici) olarak çalıştığı, birçok defa da işsiz olabileceği öngörülerek geçici iş ilişkisi kurulan işçilerin, ücretlerine kuvvetli bir vurgu yapılmamıştır.

Benzer şekilde, geçici işçilerin yasal izinler, hastalık durumunda çalışmama gibi haklarına vurgu yapılmamıştır.

k) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilecek Özel İstihdam Bürolarının, nihayetinde kar amacıyla kurulmuş ticari kurumlar olması sebebiyle, emeğin bir anlamda meta gibi satılması da yol açabilecektir.

l) 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.

Bu şekilde çalışan geçici işçilerin, daha uzun sürelerde emekli hakları elde edeceklerdir.

m) İşçilerin işe yabancılaşması artacak, “işyeri kavramı”, “benim bir işyerim, işim var” duygusu kaybolacaktır.

n) Geçici işçilerin bir “çalışma arkadaşları grubu” oluşmamasına sebep olacak, bunun sonucunda da sosyal izolasyon artacaktır.

o) Düşük ücretle çalıştırılacak bu nitelikteki işçilerin ay içindeki veya diğer aylardaki çalışmadıkları sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödemeleri çoğu kez mümkün olamayacaktır. Bu kimseler için farklı bir düzenleme yapılmamıştır.

Yukarda açıklanan nedenlerle, 08.02.2016 tarihinde esas komisyon olarak havale edilen 1/597 esas numaralı Kanunu Tasarısına muhalif olduğumuzu bilgilerine arz ederiz. 26.02.2016

*Fahrettin Oğuz Tor*  
Kahramanmaraş

*Ahmet Selim Yurdakul*  
Antalya

HÜKÜMETİN TEKLİF ETTİĞİ METİN

**İŞ KANUNU İLE TÜRKİYE İŞ KURUMU  
KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK  
YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISI**

**MADDE 1-** 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 7- Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) 13 üncü maddenin dördüncü fıkrası ile 74 üncü maddede belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,

f) İşletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde artması halinde,

g) Dönemsellik arz eden iş artışları halinde, kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hallerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hallerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hallerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

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

**İŞ KANUNU İLE TÜRKİYE İŞ KURUMU  
KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK**

**YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISI**

**MADDE 1-** 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 7- Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,

f) İşletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde artması halinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde, kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hallerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hallerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hallerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

29 uncu madde kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavttın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde on işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren;

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmekle ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerde saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü

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

Bu Kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavttın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren;

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

d) Çalışma koşulları açısından işçisiyle emsal iş yapan geçici işçi arasında esaslı bir neden olmadıkça ayırım yapamaz.

e) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

f) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri, varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

g) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden,

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

ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

d) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde de, geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur. Dördüncü, beşinci, onikinci fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a), (d) ve (g) bentleri ile (e) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler bu fıkraya göre kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanır.”

**MADDE 2-** 4857 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler,

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

itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde de, geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir. İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur. Dördüncü, beşinci, onuncu ve onüçüncü fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a) ve (f) bentleri ile (d) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler bu fıkraya göre kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanır.

**MADDE 2-** 4857 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

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

işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

**MADDE 3-** 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinin ikinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.”

**MADDE 4-** 4857 sayılı Kanunun 99 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 99 - Bu Kanunun;

a) 5 inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüzelli Türk Lirası,

b) 7 nci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için ikiyüzelli Türk Lirası,

c) 8 inci maddesinin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü maddesi hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüzelli Türk Lirası,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

**MADDE 3-** 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 7- Bu Kanunun yayımı tarihinden önce 7 nci maddenin birinci fıkrası uyarınca bir işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi suretiyle kurulmuş bulunan geçici iş ilişkileri sözleşmelerinin süresince devam eder.”

**MADDE 4-** 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 5-** 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) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat

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

d) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüzelli Türk Lirası, idari para cezası verilir.”

**MADDE 5-** 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 7- Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yayımı tarihinden önce 7 nci maddenin birinci fıkrası uyarınca bir işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmesi suretiyle kurulmuş bulunan geçici iş ilişkileri sözleşmelerinin süresince devam eder.”

**MADDE 6-** 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 7-** 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) Gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin; 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve en az lisans mezunu olmaları.

b) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde, teknik donanım ve uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olmaları.

c) Nitelikli personel çalıştırmaları.

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

e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri,

f) Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat vermeleri.

Özel istihdam büroları, birinci fıkrada yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler. Şube açılması halinde birinci fıkranın (c) ve (f) bentleri uygulanmaz. Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, izin sona erme tarihinden en az onbeş gün önce talepte bulunulması ve izin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

Başvuru tarihinden önceki iki 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 bulunmaması,

d) Özel istihdam bürosunun, vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun

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

ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve en az lisans mezunu olmaları

b) İş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde teknik donanım ve uygun bir işyerine veya internet sitesine sahip olmaları

c) Nitelikli personel çalıştırmaları

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

e) Kurumca belirlenen masraf karşılığını ödemeleri

f) Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat vermeleri

Özel istihdam büroları, birinci fıkrada yer alan şartları yerine getirmek kaydıyla şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler. Şube açılması halinde birinci fıkranın (c) ve (f) bentleri uygulanmaz. Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, izin sona erme tarihinden en az onbeş gün önce talepte bulunulması ve izin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

Başvuru tarihinden önceki iki 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 bulunmaması,

d) Özel istihdam bürosunun; vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna 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,

e) Uygun bir işyerine sahip olması,

halinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Bakanlıkça uygun görülmesi halinde, başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına üçüncü fıkranın (b) bendinde öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve aynı fıkrafta sayılan diğer koşulları taşıması şartıyla, Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az onbeş gün önce talepte bulunulması ve iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

Teminat miktarları 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 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. Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz ve geçici iş ilişkisi kuramazlar.

Kurum tarafından düzenlenen aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programlar sonucunda bu faaliyetten yararlananları işe yerleştirmek üzere Kurumla sözleşme

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

Güvenlik Kurumuna 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,

e) Uygun bir işyerine sahip olması,

hâlinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir. Özel istihdam bürosunun; işçi sayısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek (b) bendinde öngörülen teminat miktarının on katına kadar çıkarılmasına Bakan yetkilidir.

Bakanlıkça uygun görülmesi halinde, başvuru tarihinden önce altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına üçüncü fıkranın (b) bendinde öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve aynı fıkrafta sayılan diğer koşulları taşıması şartıyla, Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az onbeş gün önce talepte bulunulması ve iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

Teminat miktarları 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 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 kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz ve geçici iş ilişkisi kuramazlar.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

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 aracılık faaliyeti ya da geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle yurt dışına işçi göndermesi halinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Özel istihdam bürosunun kendi isteğiyle aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi halinde teminat, varsa vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacakları ile işçi alacaklarının ödenmiş olduğunun belgelenmesi şartıyla özel istihdam bürosunun talebi üzerine iade edilir. Ancak ödenmemiş alacakların bulunması halinde, iade işlemi alacaklar sırasıyla mahsup edildikten sonra yapılır. Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetinin iptal edilmesi halinde birinci fıkranın (f) bendine göre alınan teminat, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi halinde ise üçüncü 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.

Özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyeti, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri, düzenledikleri mesleki eğitim ve yetki verilmesi halinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak

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

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 aracılık faaliyeti ya da geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle yurt dışına işçi göndermesi halinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Özel istihdam bürosunun kendi isteğiyle aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi halinde teminat, işçi alacakları ile 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 sırasıyla mahsup edildikten sonra yapılır. Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetinin iptal edilmesi halinde birinci fıkranın (f) bendine göre alınan teminat, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi halinde ise üçüncü fıkranın (b) bendine göre alınan teminat, sırasıyla işçi alacakları ile vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacakları ödendikten sonra Kuruma gelir kaydedilir.

Özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

üçer aylık dönemler halinde Kuruma düzenli olarak rapor verirler. Bu raporların incelenmesi ve Kurumca değerlendirilmesi sonucunda eksikliklerin tespit edilmesi halinde, raporun bir sureti gereği yapılmak üzere özel istihdam bürosuna gönderilir. Belirtilen süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi halinde raporun bir sureti gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftişi Bakanlık iş müfettişleri 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 bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile inceleme, kontrol, denetim ve teftişe ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

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 6-** 4904 sayılı Kanunun 18 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

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

MADDE 18- Kurumca verilen özel istihdam bürosu kurma 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) Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,

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

faaliyeti, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri, düzenledikleri mesleki eğitim ve yetki verilmesi halinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili olarak üçer aylık dönemler halinde Kuruma düzenli olarak rapor verirler. Bu raporların incelenmesi ve Kurumca değerlendirilmesi sonucunda eksikliklerin tespit edilmesi halinde, raporun bir sureti gereği yapılmak üzere özel istihdam bürosuna gönderilir. Belirtilen süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi halinde raporun bir sureti gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilir.

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ve geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş Bakanlık iş müfettişleri 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 bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile inceleme, kontrol, denetim ve teftişe ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

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 8-** 4904 sayılı Kanunun 18 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

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

MADDE 18- Kurumca verilen özel istihdam bürosu kurma 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) Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

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

e) İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,

f) İstenen bilgi veya belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistiklerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,

g) Çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,

h) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,

i) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmaların herhangi birinin yapılmış olması,

j) Oniki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması,

durumlarında Kurumca verilen özel istihdam bürosu izni (a), (c) ve (j) bentlerinde belirtilen durumların tespiti halinde derhâl; diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya aynı 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) Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi,

c) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,

d) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması.

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

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

e) İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,

f) İstenen bilgi veya belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistiklerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,

g) Çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,

h) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,

i) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmalardan herhangi birinin yapılmış olması,

j) Oniki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması,

durumlarında (a), (c) ve (j) bentlerinde belirtilen durumların tespiti halinde derhâl; diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya aynı 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) Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi,

c) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,

d) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

e) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen sürelere uyulmaması,

f) İş ilişkisinde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

g) Kayıtdışı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,

durumlarında Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi (a) ve (b) bentlerinde sayılan hallerde derhal; diğer bentlerinde sayılan hallerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez 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 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 üçüncü fıkrasının (b) bendine göre alınan teminatın Kurumca öncelikli olarak ödenir.

Kurum tarafından, aracılık izni veya geçici iş ilişkisi yetkisi verilmemesi ile bu iznin veya yetkinin iptal edilmesi kararlarına karşı, kararın

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

e) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen sürelere uyulmaması,

f) İş ilişkisinde 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

g) Kayıtdışı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,

durumlarında (a) ve (b) bentlerinde sayılan hallerde derhal; diğer bentlerde sayılan hallerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez 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 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 üçüncü fıkrasının (b) bendine göre alınan teminatın Kurumca öncelikli olarak ödenir.

Kurum tarafından, aracılık izni veya geçici iş ilişkisi yetkisi verilmemesi ile bu iznin veya yetkinin iptal edilmesi kararlarına karşı, kararın

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

tebliğ tarihinden itibaren otuz işgünü içerisinde yetkili iş mahkemesinde dava açılabilir. Açılan davalar, basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır.”

**MADDE 7-** 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 özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınabilir.

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 işçisinin aldığı ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkakı geçici çalıştığı dönemle sınırlı olarak ödemek zorundadır.

Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı olmak kaydıyla, 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. Özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

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

tebliğ tarihinden itibaren otuz işgünü içerisinde yetkili iş mahkemesinde dava açılabilir. Açılan davalar, basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır.”

**MADDE 9-** 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 aracılık hizmetleri için özel istihdam bürolarınca, yönetmelikle istisna tutulan meslekler ve pozisyonlar için hizmet bedeli alınabilir.

Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı olmak kaydıyla, 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. 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,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

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 kayıtdışı 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 8-** 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 yirmibin Türk Lirası, tekrarı halinde kırkbin Türk Lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere onbin Türk Lirası,

b) Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere ellibin Türk Lirası, fiilin tekrarı halinde yüzbin Türk Lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere yirmibin Türk Lirası,

c) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere yirmibin Türk Lirası,

d) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beşbin Türk Lirası,

e) Ek teminatı vermeyen özel istihdam bürolarına bin Türk Lirası,

f) Kurumdan izin almadan aracılık faaliyeti gösteren gerçek veya tüzel kişiler ile Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen

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

b) İşçinin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar, geçersizdir.”

**MADDE 10-** 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 yirmibin Türk Lirası, tekrarı halinde kırkbin Türk Lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere onbin Türk Lirası,

b) Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere ellibin Türk Lirası, fiilin tekrarı halinde yüzbin Türk Lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere yirmibin Türk Lirası,

c) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere yirmibin Türk Lirası,

d) 19 uncu maddenin beşinci fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beşbin Türk Lirası,

e) Ek teminatı vermeyen özel istihdam bürolarına bin Türk Lirası,

f) Kurumdan izin almadan aracılık faaliyeti gösteren gerçek veya tüzel kişiler ile Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayımlayan gerçek ve tüzel kişilere ayrı ayrı üçbin Türk Lirası,

g) 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,

h) Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren gerçek veya tüzel kişilere beşbin Türk Lirası,

i) Kurum tarafından istenilen rapor, bilgi ve belgeleri, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri Kurumca belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere üçbin Türk Lirası,

j) Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri onbeş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına yirmibin Türk Lirası,

k) İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürolarına ellibin Türk Lirası,

l) Kurumdan izin almadan veya izin yenilemeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunanlara onbin Türk Lirası,

m) Tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılarna her bir işçi için beşyüz Türk Lirası,

n) Kurum aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına her bir işçi için yirmibin Türk Lirası, geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına ise her bir işçi için onbin Türk Lirası,

o) Kurum aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını Kuruma göndermeyenlere her bir işçi için bin Türk Lirası,

p) Kurumca yayımlanan açık iş ilanlarını Kurumdan izin almadan yayımlayanlara her bir ilan için beşbin Türk Lirası,

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

gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayımlayan gerçek ve tüzel kişilere ayrı ayrı üçbin Türk Lirası,

g) 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,

h) Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren gerçek veya tüzel kişilere beşbin Türk Lirası,

i) Kurum tarafından istenilen rapor, bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri Kurumca belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere üçbin Türk Lirası,

j) Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri onbeş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına yirmibin Türk Lirası,

k) İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürolarına ellibin Türk Lirası,

l) Kurumdan izin almadan veya izin yenilemeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunanlara onbin Türk Lirası,

m) Tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi Kuruma ibraz etmeyen tarım aracılarna her bir işçi için beşyüz Türk Lirası,

n) Kurum aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına her bir işçi için yirmibin Türk Lirası, geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına ise her bir işçi için onbin Türk Lirası,

o) Kurum aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını Kuruma göndermeyenlere her bir işçi için bin Türk Lirası,

p) Kurumca yayımlanan açık iş ilanlarını Kurumdan izin almadan yayımlayanlara her bir ilan için beşbin Türk Lirası,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

r) Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere ellibin Türk Lirası,

s) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık faaliyetleri yasağına aykırı hareket edenlere her bir işçi için yirmibin Türk Lirası, idari para cezası verilir.

Bu Kanunda düzenlenen idari para cezaları Kurum ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince verilir, 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 9-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 10-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

r) Kurum adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere ellibin Türk Lirası,

s) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık faaliyetleri yasağına aykırı hareket edenlere her bir işçi için yirmibin Türk Lirası, idari para cezası verilir.

Bu Kanunda düzenlenen idari para cezaları, Kurum ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince verilir, 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 11-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 12-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

*Ahmet Davutoğlu*

Başbakan

Başbakan Yardımcısı

*N. Kurtulmuş*

Başbakan Yardımcısı

*Y. T. Türkeş*

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı

*S. Ramazanoğlu*

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

*S. Soylu*

Ekonomi Bakanı V.

*B. Tüfenkci*

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı

*F. Çelik*

Kalkınma Bakanı

*C. Yılmaz*

Millî Eğitim Bakanı

*N. Avcı*

Sağlık Bakanı

*M. Müezzinoğlu*

Başbakan Yardımcısı

*M. Şimşek*

Başbakan Yardımcısı

*L. Elvan*

Avrupa Birliği Bakanı

*V. Bozkır*

Çevre ve Şehircilik Bakanı

*F. G. Sarı*

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı V.

*S. Ramazanoğlu*

Gümrük ve Ticaret Bakanı

*B. Tüfenkci*

Kültür ve Turizm Bakanı

*M. Ünal*

Millî Savunma Bakanı

*İ. Yılmaz*

Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı

*B. Yıldırım*

Başbakan Yardımcısı V.

*N. Avcı*

Adalet Bakanı

*B. Bozdağ*

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı V.

*F. G. Sarı*

Dışişleri Bakanı V.

*V. Eroğlu*

Gençlik ve Spor Bakanı

*A. Ç. Kılıç*

İçişleri Bakanı

*E. Ala*

Maliye Bakanı

*N. Ağbal*

Orman ve Su İşleri Bakanı

*V. Eroğlu*