



TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

CONFEDERATION OF TURKISH TRADE UNIONS
CONFEDERATION DES SYNDICATS D'OUVRIERS DE TURQUIE
TÜRKISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Bayındır Sokak No: 10, 06410 Yenışehir - Ankara
Tel: +90 312 433 31 25 (4 Hat) • Faks: +90 312 433 68 09 - 433 85 80 • e-posta: turkis@turkis.org.tr

Sayı : 2020-683/27

Ankara, 21.10.2020

Ref :

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ PLAN VE BÜTÇE KOMİSYONU BAŞKANLIĞINA ANKARA

İlgi: 19 Ekim 2020 gün ve 13922241-130.02-726922 sayılı yazımız

Komisyonunuzda 22.10.2020 tarihli toplantısında görüşülecek olan “İşsizlik Sigortası Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” hakkındaki Konfederasyonumuz görüş ve önerileri, işçilere yönelik düzenlemeler temel alınarak yazımız ekinde sunulmaktadır.

Bilgi ve tensiplerinize arz ederiz.

Saygılarımızla,

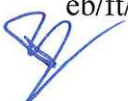

Ergün ATALAY
Genel Başkan


Ramazan AĞAR
Genel Mali Sekreter

Eki:

“İşsizlik Sigortası Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi”
Hakkında TÜRK-İŞ Görüş ve Değerlendirmeleri

eb/ft/bi



İşsizlik Sigortası Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifinin

Bir Kısım Hükümlerine İlişkin TÜRK-İŞ Görüş ve Önerileri

Giriş

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Plan ve Bütçe Komisyonu (PBK), tüm dünyayı saran Koronavirüs (Covid-19) salgınının ekonomik ve sosyal hayata, özellikle de çalışma ilişkilerine etkilerini azaltmak amacıyla Nisan 2020 ayından bu yana çeşitli kanun tekliflerini müzakere etmiş ve Yüce Meclisimiz tarafından kanunlaştırılarak hayata geçirilmiştir.

TBMM/PBK'na bu defa sunulan ve “*torba kanun*” olarak nitelendirilen “*İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi*” ile yine çalışma hayatına ilişkin konularda bazı düzenlemeler yapılması öngörülmektedir.

Genel Değerlendirme:

TBMM'ne sevk edilen Kanun Teklifi, 43 maddeden ibaret olup kamuoyunda “*yeni teşvik paketi*” olarak bilinmektedir. Teklif bir bütün olarak incelendiğinde, pek çok maddesiyle “*odağında işverenin bulunduğu ekonomik hayata*” yönelik tedbirlere ağırlık verdiği görülmektedir.

Geçmişte yaşanan tecrübeler göz önüne alındığında işveren odaklı kurgulanan düzenlemelerin işçiler yönünden olumlu sonuçlar doğurmayacağı aşikârdır. Kaldı ki, işveren lehine yapılan tüm bu düzenlemeler için İşsizlik Sigortası Fonu kaynak olarak kullanılmaktadır. Fonun kurulduğu günden bu yana fondan işverene verilen destek işçiye verilen desteğin çok üzerindedir. Hatta bu destek son yıllarda bariz bir şekilde işveren lehine kullanılmıştır. Fonun oluşturulma amacı işvereni desteklemek değildir. İşsiz kalan işçiye bu süreç içinde hayatını idame ettirecek imkân sağlanmasıdır.

Konfederasyonumuzun yıllardır ısrarlı taleplerine rağmen fondan yararlanma koşulları işçi lehine olacak şekilde düzenlenmemekte, işçi işveren karşısında zayıf bırakılmakta, fondan yararlanabilmesi bile işverenin çıkış belgesinde SGK'ya bildirdiği koda bağlı bırakılmaktadır. İşçiler ekonomik hayatın kurucu unsurlarıdır. Sosyal dengeler bakımından işçinin zayıflatılması ve yoksul bırakılması çalışma barışını olumsuz etkileyen unsurların başında gelmektedir. İşvereni yaşıtmak adına işçi korumasız bırakılmamalıdır.

Geçtiğimiz aylarda salgına karşı sosyal koruma olarak uygulamaya konulan ve halen devam eden, süresi uzatılmak istenen kısa çalışma ödeneği işçi açısından beklenen faydayı sağlamamaktadır. Bu süreçte bir kısım işverenler sadece ücret ödediği günlerin primini yatırmakta, bakiye kalan kısım için işçi mağdur olmaktadır. Ücretsiz izin sürecini yaşayan işçi ise işinden ayrılamamakta, işten ayrılırsa kıdem tazminatını alamamaktadır.

Bu nedenle, “*koronavirüs salgını süresince*” işsizlik sigortası fonundan yararlanma koşullarının “*işçi lehine*” olacak şekilde acilen genişletilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Yaşanılan Koronavirüs (Covid-19) salgını sürecinde, işsizlik ve enflasyon baskısı nedeniyle, hane gelirleri hızla düşmektedir. Bu durum, çalışan ve emeklileri zor durumda bırakmakta, geçim koşulları bu kesim açısından giderek ağırlaşmaktadır. İşveren dışında kalan toplumun iktisaden zayıf kesimlerinin temel beklentisi; günlük hayatının vazgeçilmez parçası olan elektrik, su, doğalgaz gibi temel hizmet faturalarında belli bir indirimle gidilmesidir. Aynı şekilde; hane halkının günlük kullanımında olan temel gıda ve ihtiyaç ürünlerinden de bu dönemde KDV alınmamalıdır. Kuşku yok ki, Konfederasyonumuzun yıllardan bu yana gündeme taşıdığı asgari ücretin vergi dışında kalması ve ücretlilere vergide adalet sağlanması gerekliliği de bu kapsamda vurgulanması gereken önemdedir.

Açıklanan yeni teşvik paketinde ücretli çalışanların hayatını kolaylaştırmaya yönelik düzenlemeler ağırlıklı olarak yer almamaktadır. Ücretli çalışanlar ve emekliler bu sürede daha da yoksullaşmışlardır. Gelir dağılımdan aldıkları pay da her geçen gün azalmaktadır.

Kanun Teklifinin Genel Gerekçesinde amaçlananın “*salgının istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması, salgın nedeniyle işçi ve işverenler üzerinde oluşan yükün sosyal devlet gereğince paylaşılması ve giderilmesi, normalleşme sürecinde hareketlenecek ekonomik aktivitenin istihdamla desteklenmesi, istihdamda devamlılığın sağlanması amacıyla destek tedbirleri düzenlemek*” olarak ifade edilmektedir.

Salgının ülkemizde görülmesinden bu yana olumsuz etkileri, özellikle istihdamda gerileme ve işsizlikte artış olarak ortaya çıkmıştır. Ücretli çalışanların iş ve gelir kaybı bu kesimin yaşama şartlarını geriletmiştir. Getirilen düzenlemelerle küresel salgının işgücü piyasasındaki olumsuz etkilerinin azaltılması kısmen sağlanmış olsa da, ücretli çalışanların beklentisi tam olarak karşılanmamıştır. Geçim şartlarını iyileştirmeye yönelik tedbirler yetersiz kalmış, asgari ücretin altında kalan kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği, enflasyondaki gelişmeler de dikkate alındığında, çalışanların aileleriyle birlikte yoksullaşmasını ortadan kaldıramamıştır.

Çalışanların istihdama yaklaşımı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından tanımlanan “*insana yakışır iş*” kapsamındadır ve işçilerin çalışma yaşamındaki özlemlerini yansıtmaktadır. Kast edilen; çalışanların adil ve yeterli bir ücrete sahip olmalarıdır. İşyerinde güvenli ve sağlıklı çalışma şartlarının sağlanmasıdır. Bireylere ve ailelere sosyal koruma sağlayan bir yapının kurulmasıdır. Kişisel gelişim ile toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunulmasıdır. Yurttaşların talep ve kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri bir yapının varlığıdır. Tüm kadınlar ile erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlere sahip olabilmeleridir.

Bu ortamın sağlanması, özellikle ekonomik ve sosyal çalkantıların, belirsizliğin olduğu dönemlerde daha fazla önem taşımaktadır. Sosyal huzurun ve gelecekte iş barışının sağlanması bu unsurlara bağlı olarak gelişme gösterecektir.

Bu kapsamda; yeni iş imkânlarının sağlanması, yeni yatırımlar yapılması, sürdürülebilir ekonomi ve refahın toplumun tüm kesimlerine adaletli yansması önem taşımaktadır. Ancak bir o kadar önemli olan husus da, çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alınmasıdır. Gelirin yetersiz olması durumunda sosyal korumanın yaygınlaştırılması, aileyi ve sosyal değerleri gözetken, gelirin yitirilmesi ya da azalması durumlarında insan onuruna yakışır geçim şartlarının sağlanması gerekmektedir.

Toplumun bütünleşmiş bir yapıya kavuşması, tasada ve sevinçte ortak, birlik ve sosyal huzur içinde olunması, sosyal devlet uygulamalarına, iktisaden dar ve sabit gelirli kesimlerin bu çerçevede korunmasına bağlı olacaktır.

Küresel salgın Covid-19 döneminde; ülkemizde çoğu küçük ve orta ölçekli iş yerlerinin üretimlerine ara vermesi veya kapanması, işçilerin işsiz kalmasına, büyük bir bölümünün ücretsiz izne çıkarılmasına veya kısa süreli çalışmalarına neden olmuştur. Ücretli olarak çalışanlar bakımından, değil birikimlerinin olması çoğu ihtiyaçları için borçlanarak geçimlerini sürdürmek durumunda kalmıştır.

Bu dönemde, işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılan işçilere sağlanan nakdi ücret desteği günlük 39,24 TL tutarında ve net aylık asgari ücretin yarısından azdır. Aynı şekilde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilen işçilerin en düşük aylık gelirleri asgari ücretin yüzde 60'ı oranındadır. İşsizlik sigortası kapsamında olan işçilerin en düşük gelirleri ise asgari ücretin yüzde 40'ı düzeyindedir.

Geçici ve istisnai olan düzenlemelerin, çalışanların mevcut gelirleri yükseltilmeden kalıcı hale getirilmesi daha fazla yoksulluk anlamına gelmektedir.

Maddelere İlişkin Değerlendirme:

Kanun Teklifinin, işçilere yönelik temel maddelerine ilişkin Konfederasyonumuz görüş ve düşünceleri aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

- 1) Teklifin 1'inci maddesiyle;** 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Ek Madde 7 eklenmektedir. Eklenen maddeye göre; işçi, işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmaya başladıktan sonra 90 gün içerisinde sigortalı olarak çalışmaya başlarsa ve hizmet akdi en az 12 ay süreyle kesintisiz devam ederse, alınan işsizlik ödeneği kadar süre için SGK işçi-işveren prim tutarı işsizlik sigortası fonundan ödenecektir.

Getirilen bu teşvike hak kazanmak için aranan koşul '12 ay kesintisiz hizmet akdinin devam etmesi' olduğu için, başvurunun 12 ay sonra yapılması düşünülmektedir. Eğer bu teşvik hemen işverene verilmek istenirse madde metnine "*bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenden, desteğin ödeme tarihinden itibaren, 5510 sayılı Kanunun 89'ncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir*" gibi bir ibare konularak bir yaptırım düzenlenmelidir.

- 2) Teklifin 8'inci maddesiyle;** 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa 'Geçici Madde 27' eklenmektedir. Eklenen geçici maddeye göre; 01.01.2019/17.04.2020 tarihleri arasında işten çıkarılan ya da kayıtdışı çalışan işçilerin (ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranıştan işten çıkarılan işçiler hariç olmak üzere) işbu Kanun yürürlüğe girdikten sonraki 30 gün içerisinde en son çalıştıkları özel sektör işvereniye başvurmaları ve fiilen çalışmaya başlamaları halinde işverene her prim günü için 44,15 TL/Gün teşvik sağlanması hususu düzenlenmektedir.

Konfederasyonumuza göre;

- a. İşçinin en son özel sektör işverene 30 gün içerisinde başvurması koşulu getirilmektedir. İşçinin böyle bir düzenlemeden haberdar olma ihtimali çok düşüktür.
- b. İlgili maddenin (c) fıkrasında, başvurusu kabul edilmeyen işçiye günlük 34,34 TL/Gün destek verilmesi düzenlenmektedir. Bu desteği alabilmek için belli koşullar getirilmektedir. Buna göre, hanesinde sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir ya da aylık alan, kısa çalışma ödeneğinden ya da işsizlik ödeneğinden faydalanan veya sigortalı çalışan olanlara destek verilmeyecektir. Bu koşulun “*hane içerisinde giren gelirin kişi başına düşen tutarı asgari ücretin brüt tutarının üçte birini geçmemesi kaydıyla*” diye düzenlenmesi gerekir.
- c. Bu madde, kayıtdışı çalışan işçilerin de başvuru yapması halinde kayıtlı hale gelmesini teşvik eder niteliktedir. Ancak, işverene kayıtdışı çalıştırdığı dönem için herhangi bir idari para cezası uygulanmasını da önlemektedir. Kayıtdışı çalıştırarak işçiyi mağdur eden, devleti aldatan ve teşviklerden yararlananların, aldıkları teşvikler de usulsüz olduğu için geri istenmesi gerekmektedir. Düzenlemenin bu haliyle Anayasaya aykırı olduğu düşünülmektedir.

Anayasanın 12’inci maddesine göre “*Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz devredilmez, vazgeçilmez, temel hak ve hürriyetlere sahiptir*”. Sosyal güvenlik hakkı, bireylerin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan temel bir insan hakkıdır. Aynı zamanda “*sosyal güvenlik, sosyal hukuk devleti içerisinde yer alan ve bu ilkeyi oluşturan temel kavramlardan birisidir*”. Bu esas göz önüne alan anayasa koyucu “*Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler*” başlığı altında sosyal güvenlik hakkını da düzenlemiş ve 60’ncı madde ile “*Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar*” hükmünü getirmiştir. Bu iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, sosyal güvenlik hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı dokunulmaz ve vazgeçilemez bir hak olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. (Mülga) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 6. maddesinde ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 92. maddesinde de, bu ilke aynen benimsenerek, çalışanların işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olduğu, bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamayacağı ve vazgeçilemeyeceği, sözleşmelere sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamayacağı belirtilmiştir.

Bu haliyle sigortalı olmak, kişi bakımından sadece bir hak olmayıp aynı zamanda bir yükümlülük olarak kabul edilmeli, buna aykırı olabilecek düzenlemelerden kaçınılmalıdır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici maddeye ile ayrıca; 01.01.2019/17.04.2020 tarihleri arasındaki dönem içinde işletmede çalışan sayısının en az olduğu ay tespit edilecek ve bu ayda işyerinde toplam çalışan sayısının üzerinde istihdam yapılırsa o işçiler için aylık 44,15 TL teşvik verileceği öngörülmektedir.

Yeni alınan bir işçinin fiilen çalıştırılması halinde prim ödeme gün sayısının 44,15 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar her ay işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek üzere işverene Fondan ödenecektir. Yeni alınan bir işçi ayda 30 gün SGK'ya bildirilirse işverene $44,15 \times 30 = 1.324,5$ TL teşvik verilecektir.

Asgari ücret ile çalışan bir işçinin, işçi ve işveren SGK primi ve gelir vergisi toplamı 1.280,40 TL'dir. İşverenin yüzde 5 prim teşvikini de düştüğümüzde asgari ücretli bir çalışanın aylık işçi ve işveren sosyal güvenlik primi ve gelir vergisi toplamı 1.133,32 TL olmaktadır. Asgari ücretle yeni bir işçinin işe alınması halinde işveren hiçbir ödeme yapmayacaktır.

İşverene getirilen bu teşvik, hiçbir şekilde doğrudan işçiye yönelik, yaşama şartlarını iyileştirme yönünde düzenlenmemektedir.

- 3) Teklifin 16'ncı Maddesiyle;** 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa 'Geçici Madde 92' eklenmektedir. Eklenen geçici maddeye göre; hali hazırda tam süreli çalışırken 31 Aralık 2020 tarihine kadar, kısmi süreli olarak çalışmaya başlayan hizmet erbabının ücretleri; kısmi süreli çalışmaya geçmesi nedeniyle çalışmadığı gün sayısı kadar kısmi süreli yeni bir çalışan istihdam edilmesi ve bu çalışanın en az altı ay süreyle çalışmaya devam etmesi şartıyla, gelir vergisinden istisna kılınmaktadır. Bu istisnayı uygulamak suretiyle alınmayacak vergi tutarı, bu kapsamdaki her bir çalışan için aylık brüt asgari ücretin %10 unu aşamayacaktır. Bu istisna, on iki ayı geçmemek üzere, kısmi süreli olarak yeni istihdam edilen çalışanın çalışmaya devam ettiği sürece uygulanacaktır.

Kısmi süreli çalışmaya başlayan mevcut çalışanlara yapılan ücret ödemeleri nedeniyle düzenlenen kâğıtların, bu madde kapsamında gelir vergisinden istisna edilen aylık brüt ücrete isabet eden kısmı damga vergisinden istisna edilmiştir. Cumhurbaşkanı; maddede yer alan altı ve on iki aylık süreleri dört katma kadar uzatmaya ve 31 Aralık 2020 tarihini her defasında birer yıllık dönemler halinde dört kez uzatmaya, maddede belirtilen oran da bir katına kadar artırmaya yetkili kılınmıştır.

Getirilmek istenen düzenleme öz olarak; tam süreli çalışırken, 31.12.2020 tarihine kadar kısmi süreli olarak çalışmaya başlayan hizmet erbabı ücretlerinin, kısmi çalışan yeni bir işçinin en az 6 ay süreyle istihdam edilmesi şartıyla gelir vergisinden istisna olacaktır.

Madde düzenlemesinin amacı istihdamı teşvik edici gibi görünse de, her halükarda işin ve ücretin bölünmesi kabul edilemez bir düzenlemedir. Sırf teşvikten yararlanabilmek amacıyla işin ve ücretin bölünmesi geri dönülemez sorunlar yaratacak, çalışma barışını bozacaktır.

Öte yandan bu madde teklifin diğer maddeleri ile birlikte düşünüldüğünde, örneğin bundan böyle 25–50 yaş dışında kalan grubun (25 yaşın altında ve 50 yaşın üstünde bulunanların) tam süreli işlerin yerine belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmelerinin önünde artık yasal hiç bir engel de bırakılmamaktadır. Bu gruba dâhil olanlar, işverenleri tarafından belirli süreli iş sözleşmesine geçmeleri yönünde baskıya maruz kalmaları halinde nasıl korunacaklardır?

Kısa çalışma uygulamasında en çok şikâyet alınan hususların başında '*kısa çalışma adı altında tam süre çalıştırma yaptırılması*' gelmekteydi. Benzer durum bu madde kapsamında belirli süreli çalışanların başına da gelecek midir?

Bilineceği üzere kısa çalışma ödeneği kötü niyetli işverenler tarafından işçi aleyhine kullanılmakta, bu süreçte işçiler gerçekte tam çalışmasına rağmen kâğıt üstünde ödenek süresi kadar çalıştırılır gösterilmekte ve bu işçilerin primleri eksik ödenmektedir. Ücretin kısa çalışma ödeneği dışında kalan kısmı ise işçiye elden verilmektedir. Ödenmeyen sigorta priminin işçinin gelecekteki haklarını olumsuz etkilediği izahtan varestedir.

Kaldı ki 25 yaş altında ilk defa işe girecekler için artık tam zamanlı çalışma bir seçenek bile olmayabilecektir.

Öte yandan bu durumdaki işçilerin gelir kayıpları nasıl telafi edilecektir? Eğer iş bulunabilirse yarım gün bir işte yarım gün bir başka işte çalışmanın zorluğu ortadadır. Büyükşehirlerdeki ulaşım ve toplu taşımanın koronavirüs etkisiyle kâbusa dönüştüğü aşikârdır.

Ayrıca herhangi bir yanlış anlaşılmaya sebep olunmaması bakımından şu husus hatırlatmakta fayda görülmektedir:

Bu maddede kısmi süreli çalışma ile kısa süreli çalışmanın birbirinden farklı iki düzenleme olduğunun altının çizilmesi gerekmektedir. Bilindiği üzere kısmi süreli çalışmanın iki unsuru bulunmaktadır:

- a. İş süresinin önemli ölçüde kısa olması,
- b. İş süresinin daha iş sözleşmesinin kurulması anında taraflarca belirlenmesi,

Kısmi süreli çalışmanın sonradan ortaya çıkan durumlar yüzünden iş süresinin zorunlu olarak, irade dışında kısaltılmasına dayanan kısa çalışma ile karıştırılmaması gerekmektedir. Kısa çalışmada işçi, en başından beri belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Zorunlu bir durum olduğunda geçici süre kısa çalışma yapılabilir. Ancak daha sonra tekrar tam zamanlı çalışmaya dönülmesi esastır. Kısmi süreli çalışmada ise en başından beri işin süresinin kısa olduğu ve çalışmanın kısmi olacağı bilinmekte ve işçi ile işveren arasında kısmi süreli iş sözleşmesi imzalanmaktadır. Bu nedenle mevcut mevcut işin ve ücretin bölünmesine yol açacak düzenlemeler kabul edilemez niteliktedir.

- 4) Teklifin 28'inci Maddesiyle;** 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesine bir fıkra eklenmektedir. Eklenen fıkraya göre: belirli süreli iş sözleşmesi, işçinin yirmi beş yaşını doldurmamış veya elli ve daha yukarı yaşta olma koşulunu sağlaması kaydıyla, İş Kanununun 11'inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki koşullar aranmadan yazılı şekilde yapılabilecektir. Yirmi beş yaşını doldurmamış işçiler ile yapılacak belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi işçinin yirmi beş yaşını doldurduğu tarihi geçemeyecektir. Bu fıkra uyarınca bir defada veya yenilenerek yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin toplam süresi iki yılı geçemeyecektir.

4857 sayılı İş Kanununun “*belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi*” başlıklı 11’inci maddesinin ilk fıkrasında, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayılacağı belirtilmiştir. Fıkranın devamında ise “*belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesinin*” belirli süreli iş sözleşmesi olduğu düzenlenmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında ise belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren belirsiz süreli kabul edileceği hükme bağlanmıştır.

Teklif edilen düzenleme ile işverenlerin yıllardır talep ettikleri düzenleme hayata geçirilmiş olacaktır. Yapılmak istenen düzenleme “*istihdam artışına yönelik*” olarak gösterilmek istenmektedir. İş kanununda yapılacak ufak bir değişiklik ile tüm çalışanların neredeyse yüzde 25’lik bir bölümü başta kıdem tazminatı hakkı olmak üzere İş Kanununun koruyucu hükümlerinden mahrum edilmektedir (Temmuz 2020 istatistiklerine göre 15-64 yaş grubunda 54 milyon 898 bin kişi bulunmaktadır. 15-24 yaş grubunda olanların sayısı ise 11 milyon 716 bin kişidir. Çalışma çağındaki nüfusun yüzde 21’i 15-24 yaş grubunda bulunmaktadır).

İşçiler sadece kıdem tazminatı hakkından değil iş güvencesi hakkından da mahrum edilmektedirler. Bu durumdaki işçilerin işe iade davası açma hakkı olmadığı gibi ihbar öneli (ihbar tazminatı) hakkı olmadığı için de pratikte iş arama izni hakkı da bulunmamaktadır.

Bu düzenleme hayata geçerse örgütlenme önündeki engellere bir yenisi daha eklenmiş olacaktır. Sendikalar sırf bu düzenleme nedeniyle üye kaybına uğrayabileceklerdir. 25 yaş altı ve 50 yaş üstü işçilerin sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları bu düzenlemeden olumsuz etkilenebilecektir.

Düzenleme işçiler ve sendikalar açısından -bu haliyle- neresinden bakılsa elde kalmaktadır.

- 5) Teklifin 32’inci Maddesiyle;** 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa ‘Ek Madde 20’ ilave edilmektedir. Eklenen maddeye göre: İşe girdiği tarih itibarıyla 25 yaşından küçük olup hizmet akdine tabi olarak bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak işverenlerce, 82’nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının yüzde 2’si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ile yüzde 7,5’i işveren yüzde 5’i sigortalıya ait olmak üzere yüzde 12,5 oranında genel sağlık sigortası primi ödenecektir. Bu madde kapsamında çalışanların genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunlu kılınmıştır. Sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri, 60’ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin 1 numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödenecektir. Bu fıkra kapsamına girenler, adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının yüzde 20’si oranında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyebileceklerdir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşecektir. Ödenen primlere ilişkin süreler 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılacaktır.

İşe girdiği tarihten önceki son bir yıl içerisinde prim ödeme gün sayısı 120 günden fazla olanlar ile 25 yaşını dolduran sigortalılar hakkında bu madde hükümleri uygulanmayacaktır.

İşveren emrinde ay içerisinde 10 günden az çalışan 25 yaş altındaki gençler yüzde 2 iş kazası ve meslek hastalıkları primi ile yüzde 7,5'i işveren yüzde 5'i sigortalıya ait olmak üzere yüzde 12,5 oranında genel sağlık sigortası primi işverence ödenecektir.

Diğer bir anlatımla bu durumdaki gençler için işverence ihtiyarlık primi ödenmeyecektir. İlk defa 16 yaşında sigortalı olan bir işçi 25 yaşına kadar 9 yıl boyunca uzun dönemli sigorta kollarının primi ödenmeden çalıştırılabilecektir. Güvencesiz ve emeklilik hakkı ötelenmiş bir çalışma ilişkisi yaşayacaktır.

Bu fıkra kapsamına giren gençler adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının yüzde 20'si oranında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi kendileri ödeyebileceklerdir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşecektir. Ödenen primlere ilişkin süreler 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılacaktır. Bu düzenlemede temel bir insanı hak olarak vazgeçilmez sayılan sigortalılık hakkını bölmekte ve bu hakkın bir kısmının kullanımını işçinin iradesine bırakmaktadır. O kadar ki bir aylık süre içinde bu hak kullanılmaz ise bir daha kullanılamaz hale gelmektedir. İşçi o ay için maddi durumu elvermediğinden, vakit bulmadığından ve sair binbir türlü nedenden kaynaklı olarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primini ödemez ise o ayın primini bir daha ödeyememektedir.

Kaldı ki teklif metninde %20 oranındaki malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin tamamının işçi tarafından ödenmesi öngörülmektedir. Oysa 5510 sayılı Kanunda bu prim oranının %11'i işveren hissesi, %9'u ise işçi hissesi olarak düzenlenmiştir. Böyle bir düzenleme yapılırsa %20 oranındaki primin tamamı Fondan karşılanmalıdır.”

Düzenlemeyle, bir ay süre içerisinde 10 günden az sosyal güvenlik prim bildirimini yapılan 25 yaşından küçük işçiler için prime esas günlük kazanç alt sınırının yüzde 2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı ve yüzde 12,5 genel sağlık sigortası primi ödenmesi yeterli hale gelmektedir.

Denetimlerin yetersiz olması nedeniyle milyonlarca çalışan kayıtdışı olarak çalışmaktadır. Bu düzenleme ayda 20 gün ya da 30 gün çalışan bir işçinin 9 gün çalışıyormuş gibi gösterilmesini teşvik edecek bir uygulamadır.

İşçilerin emekliliğe hak kazanmak için gereken prim koşulu 7.200 gündür. İşsizlik ve kayıtdışı istihdam sebebiyle 7.200 günü tamamlamakta güçlük çekecek olan işçiler bu ve benzeri uygulamalar ile daha zor duruma düşecektir.

Bu hüküm 25 yaş altı için tuzaklarla doludur. Maddi bakımdan zayıf, çaresiz insanların durumunu daha da kötüye götürecektir. Genç işsizliğinin çözümünün bu ve benzeri düzenlemelerde aranmaması gerekmektedir.