

# İŞLETMELERİN ÜZERİNDEKİ ZORUNLU İSTİHDAM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

## Gönüllülük ve teşvik esasına dayalı sistemi geçilmesi gereği

İşletmeler, yıllardır, çok sayıda ve çeşitli zorunlu istihdam yükümlülükleriyle karşı karşıyadırlar. “Zorunluluk” ve “kota/ceza” sistemine dayanan Bu zorunlu istihdam yükümlülüklerini yerine getirmemenin müeyyideleri ise son derece ağırdır. Bu durum, uygulamada beklenen faydayı sağlamadığı gibi, işletmelerin büyümesini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve kayıt dışına yönelmesine neden olabilmektedirler. Oysa, olması gereken “gönüllülük” ve “teşvik” esasına dayanan bir sisteme geçilmesidir.

## Yükümlülüklerin hafifletilmesine yönelik yakın dönem gelişmeleri

Yakın dönemde, çok sayıda ve çeşitli zorunlu istihdam yükümlülüklerini hafifletilmesi yönünde aşağıda belirtilen adımların atılmıştır,

- Özel sektörde, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü kaldırılmıştır.
- %3 olan özürlü çalıştırma oranı değişmemiş, ancak, özürülerin işveren SSK prim payları Hazine tarafından karşılanmaya başlanmıştır.
- Kreş ve emzirme odası açma, işyeri hekimi çalıştırma, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüklerinde, dışarıdan hizmet alımı imkanı sağlanmıştır.
- 500 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde “spor tesisi kurma yükümlülüğü” kaldırılmıştır.
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin kapsamı daraltılmış, bu işlerde çalışanların mesleki eğitim zorunluluğuna ilişkin belirsizlikler giderilmiştir.

Bu adımlar çok önemli olmakla birlikte, işletmeleri bekleyen ve yeniden ele alınması önem arz eden yükümlülükler vardır. Bunlara geçmeden önce, İstanbul Sanayi Odası olarak, özürlü istihdamı ile ilgili hassasiyetimizi belirtmek istiyoruz. Zira, İSO olarak, sosyal sorumluluk anlayışımız çerçevesinde özürüler ve diğer dezavantajlı grupların toplumun değerleri olduğunu ve Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkenin tüm değerlerinden azami ölçüde yararlanabilmesi gerektiğine inanıyoruz. Ancak, özürülerin çalışma yaşamına kazandırılması için, ilk olarak, rehabilitasyon hizmeti verilmesi, gerekli altyapının hazırlanması ve bu tür istihdamı özendirici düzenlemelerin yapılması gerektiğini düşünüyoruz. Bu ön koşullar gerçekleştirildikten sonra, özürülerin işgücü piyasasına girmeleri hem özürüler, hem de işveren açısından doğru ve yararlı olacaktır.

## Uygulamanın ihtiyacına yönelik kolaylaştırıcı önlemler alınması

Zorunlu istihdam yükümlülüklerinin kapsamı dışında, önemli bir sorun alanı bu yükümlülüklerin uygulanmasına ilişkindir. Zira uygulama altyapısının da baştan sağlam bir şekilde kurgulanması, hem zorunlu istihdam edilen kişiler, hem de işverenin mağdur edilmemesi açısından önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler kapsamında, iş güvenliği uzmanı mühendis ve teknik elemanın görevlendirilmesi zorunluluğu tipik bir örnek oluşturmaktadır.

“A”, “B” ve “C” olmak üzere üç sınıfa ayrılarak tanımlanan iş güvenliği uzmanlığı sertifikalarından “C” sınıfı sertifikası, yalnızca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilebilmektedir.

Danıştay’ın, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğe ilişkin yürütmeye durdurma kararı nedeniyle, “C” sınıfı iş güvenliği uzmanı eğitim ve belgelendirme süreci de adeta kilitlenmiş bulunmaktadır. Zira, işletmelerimizin bu kapsamda yaptığı başvurular sonuçsuz kalmakta ve gerekli eğitimlerin verilemediği Bakanlık yetkilileri tarafından ifade edilmektedir. İşletmelerimiz, dışarıdan hizmet alımı alternatifine başvurmakla da birlikte, bu tür elemanların sınırlı olması nedeniyle bu yolu kullanarak yükümlülüklerini yerine getirme şansına sahip olamamaktadırlar.

Yürütmenin durdurulması kararı nedeniyle yaşanan hukuki süreç işlemekle birlikte, işverenlerimizin, içinde buldukları “C” sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim ve belgelendirme darboğazının giderilerek mağdur olmamaları, en azından kendileri dışında ve kilitlenen bir süreç nedeniyle yerine getiremedikleri bir zorunluluk yüzünden herhangi bir müeyyideye maruz kalmalarının önlenmesi gerektiği düşünülmektedir.

### **Yeniden ele alınması önerilen zorunlu istihdam yükümlülükleri**

#### **- 4667 sayılı Avukatlık Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kapsamında istihdam zorunluluğu**

Zorunlu istihdam yükümlülüklerinin çoğunluğu işçi sayısı kriterine bağlı iken, sözleşmeli avukat bulundurma zorunluluğunda sermaye büyüklüğü kriteri geçerlidir. Söz konusu kriter, 4667 sayılı Avukatlık Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 22. maddesi ile, 1136 sayılı Kanununun 35. maddesinin üçüncü fıkrasına eklenen ve 10 Kasım 2001 tarihinde yürürlüğe giren hükümlerle “Türk Ticaret Kanunu’nun 272. maddesinde öngörülen esas sermaye miktarının (50.000.-YTL) beş katı (250.000.-YTL) veya daha fazla esas sermayesi bulunan anonim şirketler sözleşmeli bir avukat bulundurmak zorundadır. . .” şeklinde ifade edilmiştir. Yaptırım hükmü ise, sözleşmeli avukat tayin edilmeyen her ay için, yürürlükteki asgari ücretin iki aylık brüt tutarı olarak öngörülmüştür. Türk Ticaret Kanunu’nda yer alan esas sermaye tutarını, Bakanlar Kurulu, on katına kadar artırmaya yetkili kılınmıştır.

Odamız üyeleri içinde anonim şirket statüsüne sahip 4.850 işletmenin, 2.763’ü diğer bir ifadeyle % 57 gibi önemli bir bölümü, 250.000.-YTL ve üzeri sermaye büyüklüğüne sahiptir.

Günümüzde her konuda uzmanlaşmak esastır. Artık işletmeler, her konuda davayı üstlenen avukatlar yerine belli konularda uzmanlaşmış avukatları tercih etmektedirler. Ancak, sözleşmeli avukat istihdamı yükümlülüğü işletmelerin bu seçim hakkını da ortadan kaldırmaktadır. Sonuç olarak, sözleşmeli avukat zorunluluğu, mevcut biçimiyle, bir çok yönden sorunlu ve yeniden ele alınması zorunluluk arz eder niteliktedir. Bu bağlamda, 250.000.-TL veya daha fazla esas sermayesi bulunan anonim şirketler için geçerli olan avukat bulundurma zorunluluğu yeniden ele alınmalıdır. Bunun için söz konusu sermaye miktarı (örneğin 2.500.000.- TL) artırılmalıdır.

#### **- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında istihdam zorunluluğu**

Kanununun 18’inci maddesine göre yirmi ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az, yüzde onundan fazla olmamak üzere meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi yaptırmaktadır. Öğrenci sayısının tespitinde kesirler tama iblağ olunmaktadır.

Meslekî eğitim kapsamına alınıp alınmadığına bakılmaksızın yirmiden az personel çalıştıran işletmeler de meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerine bu Kanunun ilgili hükümlerine göre beceri eğitimi yaptırabilirler. Vardiya usulü veya mevsimlik olarak faaliyet gösteren işletmelerde eğitim görececek öğrenci sayısının tespitinde gündüz vardiyasında veya faaliyet gösterdiği mevsimde çalışan personel sayısı esas alınmaktadır.

Bu maddeye göre on ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi yaptıracak işletmenin bu amaçla bir eğitim birimi kurması hükme bağlanmıştır. Bu birimde, yapılan eğitim için alanında ustalık yeterliliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel görevlendirileceği düzenlenmiştir. Kanununun 24’üncü maddesine göre yirmi ve daha fazla personel çalıştıran ve Bakanlıkça işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan, ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırmaması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin 2/3’ü nispetinde (Değişik ibare: 20/06/2001-4684/10 md) Saymanlık hesabına para yatırmakla yükümlüdürler. Mesleki eğitim şartlarına sahip olan işletmelere Bakanlıkça öğrenci gönderilememesi halinde bu işletmelerin, katılma payı ödemeyecekleri düzenlenmiştir.

#### **- Gıda ve Gıda İle Temas Eden Madde Ve Malzemeleri Üreten İşyerlerinin Çalışma İzni ve Gıda Sicili ve Üretim İzni İşlemleri İle İlgili Sorumlu Yönetici İstihdamı Hakkında Yönetmelik kapsamında istihdam zorunluluğu**

27/05/2004 tarihli ve 5179 sayılı Gıdaların Üretimi, Tüketimi ve Denetlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunun 6’ncı maddesine göre gıda maddeleri ve gıda ile

temasta bulunan madde ve malzemeleri üreten işyerlerinde, üretimin niteliğine göre sorumlu yönetici istihdamı zorunludur.

İdarî yaptırımlar ve cezaları düzenleyen 29 uncu maddesine göre sorumlu yöneticileri istihdam etmeyen işyerlerinin sahibi gerçek veya tüzel kişiye, bin Türk Lirası idarî para cezası verilecektir. Otuz gün içinde, sorumlu yönetici görevlendirilmediği takdirde, bu işyerleri faaliyetten men edilecektir.

Yöneticilik görevini gereği gibi yerine getirmeyen sorumlu yöneticiye, üçyüz Türk Lirası idarî para cezası verilecektir. Eylemin tekrarı halinde idarî para cezası iki kat artırılarak uygulanacaktır. İkinci defa tekrarı halinde ise, kişi altı ay süreyle sorumlu yöneticilikten men edilecektir.

Sorumlu yönetici olabilmeye ve sorumlu yöneticilerin yetki, sorumluluk ve çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esaslar Gıda ve Gıda ile Temas Eden Madde ve Malzemeleri Üreten İş Yerlerinin Çalışma İzni ve Gıda Sicili ve Üretim İzni İşlemleri İle Sorumlu Yönetici İstihdamı Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir.

#### **- 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında istihdam zorunluluğu**

08/02/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, özel öğretim kurumlarında çalıştırılacak personel için iki tür istihdam biçimi benimsemiş; bir yandan çalıştırılacak personelin iş sözleşmesi ile istihdam edilerek çalıştırılmasını esas kabul ederken diğer yandan da devlet memuru sıfatını taşıyan diğer öğretmenlerin bu kurumlarda belli şartlarla görev alması sağlanmıştır.

Ancak anılan Kanun bu imkânın yanında, iş sözleşmesi ile çalıştırılacak personel sayısına sınırlama getirmektedir. Buna göre, bir kurumun öğretime başladığı tarihten itibaren mevcut ders saati sayısının, kuruluş sırasında üçte birinin, kuruluşundan üç yıl sonra da en az üçte ikisinin asıl görevi bu kurumlarda olan öğretmen, uzman öğretici veya usta öğreticiler tarafından okutulmasının zorunlu olduğu düzenlenmektedir. Dolayısıyla ders saatlerinin tamamını veya çoğunluğunun milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretim elemanlarınca okutulması engellenerek bir istihdam zorunluluğu öngörülmektedir.

#### **- İlk Yardım Yönetmeliği kapsamında istihdam zorunluluğu**

22.05.2002 tarihli ve 24762 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İlk Yardım Yönetmeliğinin 18/03/2004 tarihli ve 25406 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğin 14’üncü maddesi ile değiştirilen 16’ncı maddesine göre kamu kurum ve kuruluşları ile tüm gerçek ve tüzel kişiler çalıştırdıkları her 20 işçi için bir; eğer yapılan iş Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği kapsamında sayılan bir iş ise çalıştırdıkları her 10 işçi için yönetmelik hükümleri çerçevesinde ilkyardımcı sertifikası almış bir ilk yardımcı bulundurma zorundadır. Burada söz konusu sertifikaya sahip başka bir işçinin istihdam edilmesi veya mevcut işçilerin bu kursa gönderilerek gerekli sertifikayı temin etmesi tercih edilebilecektir.

#### **- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Elektrik Mühendisleri Odası Elektrik Yüksek Gerilim Tesisleri İşletme Sorumluluğu Hakkında Yönetmelik kapsamında istihdam zorunluluğu**

Elektrik mühendisi çalıştırma zorunluluğu

#### **- 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında istihdam zorunluluğu**

Özel güvenlik görevlisi bulundurma zorunluluğu

#### **- 4 sıra no’lu Vergi Beyannamelerinin Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerce İmzalanması Hakkında Genel Tebliğ kapsamında istihdam zorunluluğu**

Yeminli mali müşavir bulundurma zorunluluğu

#### **- 5491 sayılı Çevre Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kapsamında istihdam zorunluluğu**

Çevre görevlisi çalıştırma zorunluluğu.