



İSTANBUL  
SANAYİ ODASI

# İSTİHDAM PAKETİ: İÇERİĞİ ve GETİRDİKLERİ

**5763 SAYILI İŞ KANUNU  
VE BAZI KANUNLARDA  
DEĞİŞİKLİK YAPILMASI  
HAKKINDA KANUN**

Haziran 2008

## İÇİNDEKİLER

Sunuş.....	3
I. Paketin Amacı.....	4
II. Paketin Bileşenleri.....	4
1. Beş Puanlık İşveren SSK Prim İndiriminin Uygulamaya Girmesi.....	5
2. İşçi Sayısı Kriterine Bağlı Zorunlu İstihdam Yükümlülüklerinin Hafifletilmesi.....	6
3. Gençlerin ve Kadınların İstihdamının Artırılması.....	8
4. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Değişiklik ve Düzenlemeler.....	10
5. İşsizlik Sigortasının Kapsamının Genişletilmesi, İşlemlerin Kolaylaştırılması ve İşsizlik Ödeneğinin İyileştirilmesi.....	14
6. Diğer Değişiklik ve Düzenlemeler.....	17

## SUNUŞ

Kamuoyunda “İstihdam Paketi” olarak bilinen 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 26 Mayıs 2008 tarihli ve 26887 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İstihdam Paketi kapsamında getirilen değişiklik ve düzenlemeler işletmelerimizi yakından ilgilendirmektedir. Bu çerçevede, yasa metni Odamız uzmanlarınca incelenmiş, işletmeleri ve işverenleri doğrudan ve dolaylı olarak ilgilendiren hükümler tek tek seçilerek, değerlendirilmiş ve broşür olarak bir araya toplanmıştır.

İstihdam Paketini işletme ve işverenler açısından ele alan broşürümüzde, paketin genel uygulama esasları, getirdiği kolaylıklar ve bunların yürürlüğe giriş tarihleri hakkında ayrıntılı bilgiler sunulmaktadır.

Çalışmamızla, üyelerimizin, İstihdam Paketini tanıma ve uygulama süreçlerine yardımcı olabilmeyi ümit ediyoruz.

Saygılarımızla,

### C. Tanıl KÜÇÜK

İstanbul Sanayi Odası

Yönetim Kurulu Başkanı

## I. PAKETİN AMACI

5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un Genel Gerekçesi'nde; işsizlik, hemen her ülkenin karşı karşıya bulunduğu en önemli sorunlarından biri olarak nitelendirilmekte ve temel çözüm yolu olarak; "istihdam kapasitesini artıracak yatırımların çoğaltılması, yeni yatırım alanlarının yaratılması, iş piyasasının esnekleştirilmesi ve aktif istihdam politikalarının uygulanması" öngörülmektedir. Bu çerçevede, paketin yönelik olduğu hedefler şöyle sıralanmaktadır:

- Zorunlu istihdam yüklerinin hafifletilmesi,
- Nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması,
- İstihdamın teşvik edilmesi,
- İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi,
- Kayıt dışı istihdamın azaltılması.

## II. PAKETİN BİLEŞENLERİ

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile;

- 4857 Sayılı İş Kanunu,
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
- 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu,
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 1774 Sayılı Kimlik Bildirme Kanunu,
- 3289 Sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun,
- 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu,
- 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu,

- 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun,
- 3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun,
- 7460 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu ile,
- 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu'nda değişiklik ve düzenlemeler öngörülmektedir.

Söz konusu değişiklik ve düzenlemeler; işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, işçi sayısı kriterine bağlı zorunlu istihdam yükümlülüklerinin hafifletilmesi, genç ve kadın istihdamının teşvik edilmesi, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin etkinleştirilmesi, işsizlik sigortasının kapsamının genişletilmesi, işlemlerin kolaylaştırılması ve işsizlik sigortası ödeneğinin iyileştirilmesi ve diğer düzenlemeler olmak üzere altı başlık altında gruplandırılarak aşağıda özetlenmektedir.

## **1. BEŞ PUANLIK İŞVEREN SSK PRİM İNDİRİMİNİN UYGULAMAYA GİRMESİ (Md. 24)**

**Yürürlük Tarihi: 1.10.2008**

İşveren üzerindeki mali yüklerin hafifletilmesi ve dolayısıyla istihdamın artırılması amacıyla, 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere, sigortalı çalıştıran özel sektör işverenlerinin, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden SSK işveren hissesinin beş puanlık kısmına karşılık gelen tutarı Hazine tarafından karşılanacaktır. Bir anlamda, söz konusu beş puan için süresiz bir teşvik öngörülmektedir.

İşveren hissesine ait primlerin Hazine'ce karşılanabilmesi için; işverenlerin, çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 Sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na vermeleri, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazine'ce karşılanmayan işveren hissesine

ait tutarı yasal süresinde ödemeleri, Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması gerekmektedir.

Hazine'ce karşılanacak prim tutarları, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmayacaktır.

Bu destek düzenlemesinden, diğer ilgili teşvik mevzuatı uyarınca yararlanmakta olan işletmeler, aynı dönem için sağlanan aynı destek unsurlarından mükerrer olarak yararlanamayacaklardır. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle, uygulama, teşvik veya destek unsurlarından sadece biriyle sınırlandırılacaktır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı borçlarını taksitlendiren işverenler ile 4958 sayılı kanuna göre yeniden yapılandırılan işverenler de beş puanlık işveren SSK prim indiriminden yararlanabilecektir.

Beş puanlık işveren SSK prim indirimi hükmü, kamu idareleri iş yerleri ile sosyal güvenlik destek primine tâbi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmayacaktır.

5763 sayılı Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler, bir yıl süreyle bu desteklerden yararlanamayacaktır.

Beş puanlık işveren SSK prim indirimi uygulamasına ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu Bakanlıkça ortaklaşa belirlenecektir.

## **2. İŞÇİ SAYISI KRİTERİNE BAĞLI ZORUNLU İSTİHDAM YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN HAFİFLETİLMESİ**

■ **Özel Sektör İçin Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Yükümlülüğünün Kaldırılması (Md. 2, 38)**

**Yürürlük Tarihi: 1.7.2008**

Elli ve üzerinde işçi çalıştıran işletmeler için geçerli olan eski hükümlü (yüzde 1) ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu (yüzde 2) kaldırılmaktadır. Terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü, kamu kurum ve kuruluşlarının yükümlülüğüne bırakılmaktadır.

Özürü çalıştırma yükümlülüğü özel sektör işyerleri için yüzde 3 olmak üzere korunmakta, kamu işyerlerinde özürü istihdam oranı yüzde 4, eski hükümlü istihdam oranı yüzde 2 olarak belirlenmektedir.

### ■ Özürülerin İşveren SSK primlerinin Hazine'ce Karşılanması (Md. 2) Yürürlük Tarihi: 1.7.2008

Özel sektör işverenlerince çalıştırılan ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tâbi özürü sigortalılar ile 5378 Sayılı Özürüleri Hakkında Kanun'un 14. maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların, 506 Sayılı Kanun'un 78. maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamının Hazine'ce karşılanması öngörülmektedir.

Kontenjan fazlası özürü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürü için, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin ise yüzde 50'si Hazine'ce karşılanacaktır.

Hazine'ce karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmayacaktır.

Bu maddeye aykırılık hallerinde tahsil edilecek cezalar, özürülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılacaktır. Tahsil edilecek cezaların kullanılacağı projeleri belirleyecek Komisyon'un oluşumuna ilişkin İş Kanunu düzenlemesi korunmaktadır.

### ■ Kreş ve Emzirme Odası Açma Yükümlülüğünün Hizmet Alımı Yoluyla Yerine Getirilebilmesi (Md. 6, 37)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

150 ve daha fazla kadın işçi çalıştıran işverenler için geçerli olan kreş veya emzirme odası açma yükümlülüğünün, dışarıdan hizmet alımı yolu ile yerine getirilebilmesine imkan tanınmaktadır. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun İş Kanunu'na tâbi işyerlerinde işverenlerin okul öncesi eğitim kurumu kurmaları için gerekli şartlar ve diğer hususlar konusunda tüzük çıkarılacağı hakkındaki 21. maddesinin 3. fıkrası da yürürlükten kaldırılmaktadır.

### ■ Spor Tesisi Kurma Yükümlülüğünün Kaldırılması (Md. 37)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

Beş yüz ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerleri için geçerli olan spor tesisi kurma zorunluluğu kaldırılmaktadır.

## 3. GENÇLERİN VE KADINLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI (Md. 20)

**Yürürlük Tarihi: 1.7.2008**

İşgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan gençlerin ve kadınların istihdamını artırmak amacıyla, mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınlar ile 18-29 yaş arasındaki gençlere ait işveren SSK primleri, beş yıl boyunca kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır. Buna göre; mevcut istihdama ilave olarak işe alınan, 18-29 yaş arası gençler ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınların, sigorta primine esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin; Birinci yıl yüzde 100'ü, İkinci yıl yüzde 80'i, Üçüncü yıl yüzde 60'ı,



Dördüncü yıl yüzde 40'ı ve  
Beşinci yıl yüzde 20'si  
İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır.

İşveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanabilmesi için, sigortalıların aylık prim ve hizmet belgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması gerekmektedir.

İşveren, kendi hesabına kalan işveren hissesini ödemediği takdirde, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammından sorumlu tutulmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu'nca karşılanacak prim tutarları, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmayacaktır.

Gençlerin ve kadınların istihdamının artırılmasına ilişkin bu destekten, diğer ilgili mevzuat uyarınca yararlanmakta olan işverenler, aynı dönem için ve mükerrer olarak yararlanamayacaklardır. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle, uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak gerçekleştirilecektir.

Gençlerin ve kadınların istihdamının artırılmasına yönelik bu destekler, mevcut bir işyerinin kapatılarak; değişik bir ad veya unvan olarak aynı faaliyette açılması veya çalışan sigortalıların bütün olarak devredilmesi hallerinde uygulanmayacaktır. Aynı şekilde, yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde doğrudan veya dolaylı ortaklık ilişkisi bulunan şirketler arasında istihdamın kaydırılması, şahıs işletmelerinde işletme sahipliğinin değiştirilmesi gibi ek bir kapasite ve istihdam artışına neden olmayan, sadece teşviklerden yararlanmak amacıyla yapılan işlemler için de söz konusu teşvik geçerli olmayacaktır.

## 4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN DEĞİŞİKLİK VE DÜZENLEMELER

### ■ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Verilen "Kurma İzni" Belgesinin Kaldırılması (Md. 7)

**Yürürlük tarihi: 26.5.2008**

İşyerinin açılması aşamasında, kurma izni alınması, çalışma mevzuatı yanında, diğer mevzuatlarda da yer alan bir husus olup, bu alanda işverenler açısından mükerrer yükümlülükler ve bildirimler söz konusudur. Bu mükerrerliği ortadan kaldırmak, işyerlerinin kurulmasıyla ilgili prosedürleri hafifletmek amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan alınan "Kurma İzni" belgesi kaldırılmakta ve paralel olarak işletme belgesi alma zorunluluğu şöyle düzenlenmektedir:

"İşyerinin açılmasına izin vermeye yetkili belediyeler ile diğer ilgili makamlar bu izni vermeden önce, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca iş mevzuatına göre verilmesi gerekli işletme belgesinin varlığını araştırır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca işletme belgesi verilmemiş işyerlerine belediyeler veya diğer ilgili makamlarca açılma izni verilemez".

### ■ İşyeri Hekimi, İş Güvenliğiyle İlgili Mühendis veya Teknik Eleman Görevlendirme Yükümlülüklerinin Dışarıdan Hizmet Alımı Suretiyle Yerine Getirilmesi (Md. 4)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin bir şekilde verilebilmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının en fazla görüldüğü küçük ve orta ölçekli işletmelerin bu hizmetlerden yararlanmalarının teşvik edilmesi amacıyla, işverenlere, işyeri sağlık birimi, işyeri hekimi ve iş güvenliği mühendisi veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüklerinin, dışarıdan hizmet alımı suretiyle yerine getirebilme olanağı sağlanmaktadır. Bu anlamda, kurumsal

hizmet veren sağlık ve g#venlik birimlerinden ya da kanunda belirtilen niteliklere haiz kişilerden de yararlanılabilecektir.

İşyeri sağlık ve g#venlik birimlerinde g#revlendirilecek işyeri hekimleri, iş g#venliği uzmanları ve işverence g#revlendirilecek diğer personel nite-likleri, sayısı, işe alınmaları, g#rev, yetki ve sorumlulukları, alışma Őartları, eğitimi ve belgelendirilmeleri, g#revlerini nasıl y#r#tecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve g#venlik birimleri ile ortak sağlık ve g#venlik birimleri- nin nitelikleri, ortak sağlık ve g#venlik birimlerinden hizmet alınmasına iliş- kin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, g#revlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, T#rk Tabipleri Birliği ve T#rk Mimar M#hendis Odaları Birliği'nin g#r#şle- ri alınarak çalışma ve Sosyal G#venlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak y#- netmelikle d#zenlenecektir.

İş sağlığı ve g#venliği alanında y#r#t#lecek koruyucu ve #nleyici hizmet- ler, genellikle teknik çalışmaları kapsamakta olup, işverenler kendi işyer- lerinde aynı niteliklere sahip personelin bulunması halinde, kendi çalışanı- nı gerekli eğitimi aldırarak Şartıyla bu hizmetlerde s#zleşme serbestisi çerçevesinde g#revlendirebilecektir.

### ■ İş Sağlığı ve G#venliği İle İlgili Boşlukların Y#netmeliklerle Kapatıl- ması (Md. 3)

**Y#r#rl#k Tarihi: 26.5.2008**

İş sağlığı ve g#venliği alanında, çalışma ve Sosyal G#venlik Bakanlığı'nın t#z#k çıkarma yetkisi kaldırılmakta ve y#netmelik çıkarma yetkisinin kap- samı yeniden d#zenlenmektedir. Buna g#re, işyerlerinde iş sağlığı ve g#- venliği Őartlarının belirlenmesi ve gerekli #nlemlerin alınması, kullanılan araç, gereç, makine ve ham maddeler y#z#nden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının #nlenmesi ve #zel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin alışma Őartlarının d#zenlenmesi, Sağlık Bakanlığı'nın g#r#ř# alınarak çalışma ve Sosyal G#venlik Bakanlığı'nca çıkarılacak y#-

netmeliklerle belirlenecektir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve iş yerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken iş yerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi hususlarına da anılan yönetmeliklerde yer verilmesi öngörülmektedir.

### ■ Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Almış İşçilerin Çalıştırılması Zorunluluğu ve Bu İş Kollarında Çalıştıramayanların Kapsamının Genişletilmesi (Md. 5)

**Yürürlük Tarihi: 1.1.2009**

Ağır ve tehlikeli işlerde, çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçilerin çalıştırılmayacağı hükme bağlanmakta, böylece, bu işkollarında çalıştırmayacak kişilerin kapsamı; 16 yaşını doldurmamış işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler olarak belirlenmektedir.

### ■ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Görev Tanımlarının İş Sağlığı ve Güvenliği İle Mesleki Yeterlilikler Konularında Genişletilmesi (Md. 30)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görev yapanların niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak konusunda yetkili kılınmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGÜM), iş sağlığı ve güvenliği alanında risk değerlendirmesi gibi konularda faaliyet gösteren kuruluşların yetkilerini iptal etme yetkisi ile donatılmaktadır. Müdürlük, kişisel koruyucu-

lar ile makine koruyucularının imalatını yapacak kişi ve kuruluşlara yetki verme yetkisine sahip olmaktadır.

### ■ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel M¼d¼rl¼ę¼'n¼n Yetkilerinin Genişletilmesi (Md. 31)

**Y¼r¼rl¼k Tarihi: 26.5.2008**

İSG¼M ve bağlı laboratuvarlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstit¼s¼ ad¼ altında d¼zenlenmektedir.

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri ile diğer uzmanların eğitim ve belgelendirmelerine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel M¼d¼rl¼ę¼'ne bırakılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel M¼d¼rl¼ę¼, iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim, danışmanlık ve her t¼rl¼ hizmet verecek özel ve t¼zel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak g¼revi verilmektedir.

### ■ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Araştırma Merkezi'nin G¼revlerinin Genişletilmesi (Md. 33, 34)

**Y¼r¼rl¼k Tarihi: 26.5.2008**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Araştırma Merkezi'nin g¼revleri arasına, g¼revlendirilecek işyeri hekimi, m¼hendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerektiğinde Bakanlık birimleri veya ilgili kurum ve kuruluşlar ile birlikte, eğitim programları hazırlamak, eğitim vermek veya eğitim hizmeti satın almak, sertifikalandırmak, bu konularla ilgili araştırmalar yapmak veya yaptırmak eklenmektedir.

Eğitimden faydalananların kapsamı yeniden belirlenmektedir. B¼ylece, Merkez'in g¼revleri arasında, Bakanlık, bağlı kuruluşları ile ilgili kuruluşla-

rının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personel için eğitim, seminer ve konferanslar düzenlemek veya bu konularda düzenlenmiş eğitim, konferans ve seminerlere iştirak etmek de sayılmaktadır.

Merkez tarafından düzenlenen eğitimler sonunda sınav düzenlenebileceği hükme bağlanmaktadır.

## **5. İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMININ GENİŞLETİLMESİ, İŞLEMLERİN KOLAYLAŞTIRILMASI VE İŞSİZLİK SİGORTASI ÖDENEĞİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ**

### **■ İşsizlik Sigortasının Kapsamının Geniştirilmesi (Md. 14)**

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

İşgücü piyasasına yeni girenler ile işgücü piyasasında daha önce bulunmakla birlikte halen işsiz olanlar, aktif istihdam faaliyetleri çerçevesinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmaktadır.

### **■ İşsizlik Sigortası İşlemlerinin Kolaylaştırılması ve İşsizlik Sigortası Fonu Kapsamında Verilen Eğitim Hizmetlerinin Tüm İşsizlere Yaygınlaştırılması (Md. 14)**

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

Sigortalı işsizlerin, doğrudan veya elektronik ortamda İŞKUR'a başvurabilmeleri, aynı şekilde işverenler tarafından düzenlenmesi gereken işten ayrılma bildirgelerinin, fiziki ortamlarla birlikte elektronik ortamda da verilir/alınabilmesi olanağı getirilmektedir. İSKUR'un elektronik ortamda bilgi ve belge talep etmesine imkan sağlanmaktadır.

Ayrıca, işgücü piyasasına yeni girenler ile işgücü piyasasında daha önce bulunmakla birlikte, halen işsiz olanların istihdam edilebilirliğinin artırılması ve gelecekte karşılaşılabilecek işsizlik riskinin en aza indirilebilmesi için,

4447 Sayılı Kanun kapsamında verilen eğitim hizmetleri tüm işsizlere yaygınlaştırılmaktadır. Bu kapsamda yapılacak giderlerin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması öngörülmekte, ancak program giderlerinin yıllık miktarının, işsizlik sigortası primi olarak bir önceki yıl içinde Fon'a aktarılan devlet payının yüzde 30'unu geçemeyeceği hükme bağlanmaktadır. Bakanlar Kurulu, bu oranı yüzde 50'ye kadar çıkarmaya yetkili kılınmaktadır. Ancak, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olanlara yönelik hizmetler için bu sınırlama dikkate alınmayacaktır.

### ■ İşsizlik Ödeneği Miktarının Yükseltilmesi (Md. 15)

**Yürürlük Tarihi: Kanunun yayımı tarihini izleyen ikinci ayın sonunda**

İşsizlik ödeneği miktarının hesaplanmasında asgari ücretin netinin değil, brütünün baz alınması kuralı benimsenmektedir. Buna göre, günlük işsizlik ödeneği, ortalama günlük net kazanç yerine son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın yüzde 40'ı olarak tespit edilmekte, ancak bu şekilde belirlenen ödenek miktarının, 16 yaşından büyükler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 80'ini geçemeyeceği belirtilmektedir.

### ■ Ücret Garanti Fonu ve Kısa Çalışma Ödeneğinin Kapsamının Genişletilmesi (Md. 17, 18)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

İş Kanununun, Ücret Garanti Fonu ile kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğini düzenleyen maddeleri yürürlükten kaldırılmakta, bu hükümler 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa aktarılmaktadır.

Mevcut düzenlemede, Ücret Garanti Fonu ve kısa çalışma ödeneğinden sadece İş Kanununa tabi işçi ve işverenler yararlanmakta olup, İş Kanunu kapsamı dışında kalanlar bu ödemelerden yararlanamamaktadırlar.

Yapılan düzenleme ile bu ödemelerin kapsamı genişletilmekte ve böylece

Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu vb. tabi olarak çalışanlardan, İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına girenler Ücret Garanti Fonu ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkını kazanmaktadırlar. Ayrıca, işverenin ödeme aczine düşmesi halinde Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilmek için son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olma koşulu getirilmektedir. Fon'dan yapılacak ödemelerin 506 sayılı Kanundaki prime esas kazanç üst sınırını aşamayacağı hükme bağlanmaktadır.

### **“Ücret Garanti Fonu”**

*İşverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleriyle işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarının karşılanması amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur. SSK tarafından tahsilatı yapılarak, İşsizlik Sigortası Fonu'na aktarılan primler üzerinden işveren payı olarak hesaplanan miktarın yüzde 1'i, Ağustos 2003 tarihinden itibaren oluşturulan Ücret Garanti Fonu'na aktarılmaktadır.*

### **“Kısa Çalışma” ve “Kısa Çalışma Ödeneği”**

*Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulması, kısa çalışma olarak kabul edilmektedir. Kısa çalışma süresi, dört haftadan az olmamak üzere zorlayıcı sebebin veya ekonomik krizin devam süresini ve herhalde üç ayı aşmamaktadır. Kısa çalışma hallerinde, işçilere çalıştırılmadıkları süre için en fazla üç ay süre ile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan tespit işleminden sonra, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma, iş sözleşmesinin feshi dışında işsizlik ödeneği ile benzerlik oluşturmaktadır. Ödeneğin miktarı da, işsizlik ödeneği miktarı kadardır.*



## ■ İşsizlik Sigortası Fonu'nda Biriken Devlet Katkısının ve Özelleştirme Fonu'ndaki nakit fazlasının GAP'a Aktarılması (Md. 19, 20)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

2008 yılına münhasır olmak üzere, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan, mevcut nema gelirlerinden 1.300.000.000 YTL'lik kısmının; 2009-2012 yılları için Fon tarafından aylık olarak tahsil edilecek nema gelirlerinin dörtte birinin, öncelik GAP'a verilmek üzere münhasıran bölgesel ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik yatırım alanlarında kullanılmak üzere ilgili idare bütçelerine aktarılması ön görülmektedir.

Özelleştirme Fonu'nun 2008 yılı nakit fazlasından 1.000.000.000-YTL'lik kısmının; 2009-2012 yılları arasında gerçekleşen nakit fazlalıklardan yıllık olarak 2.500.000.000 YTL'lik tutarın GAP'a öncelik verilerek bölgesel ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik yatırımların finansmanına aktarılması öngörülmektedir. Yıllık olarak Özelleştirme Fonu'nda gelir tahminini aşan kaynakların Özelleştirme Yüksek Kurulu kararı ile ulaştırma ve enerji yatırımlarına aktarılması hükme bağlanmaktadır.

## 6. DİĞER DEĞİŞİKLİK VE DÜZENLEMELER

### ■ Asıl İşveren İle Alt İşveren (Taşeron Şirket) Arasında Kurulan İlişkinin Yazılı Yapılmasının Şart Haline Getirilmesi ve Alt İşverene Tescil Yapıtma Zorunluluğunun Getirilmesi (Md. 1)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin, uygulamada amacına aykırı olarak kullanılması önlemek için alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğu getirilmekte ve alt işveren Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirim yapmakla yükümlü tutulmaktadır.

Alt işverenlikle ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne yapılan bildirimlerin, ge-

rektiğinde denetlenebilmesine imkan sağlanmaktadır.

Asıl işvене-alt işveren ilişkisinin, muvazaalı olup olmadığının tespit yetkisi, iş müfettişlerine verilmektedir.

İş müfettişleri tarafından yapılan inceleme sonunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporunun işverene tebliğ edileceği, bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren 6 işgünü içinde işverence yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği, rapora itiraz edilmemesi halinde tescil işleminin iptal edileceği ve itiraz üzerine verilen kararların kesin olduğu belirtilmektedir. Muvazaanın tespiti halinde, alt işverenin işçileri asıl işverenin işçisi sayılacaktır.

Asıl-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirim ve işyerinin tescili ile, yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esasların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmektedir.

## ■ İş Kanununun Uygulanması Bakımından Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılacak İşlerin Esasları (Md. 11)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı (24.11.2007 tarih ve 26710 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 19.10.2005 tarihli, Esas No: 2003/66, Karar No:2005/72) doğrultusunda, İş Kanunu'nun uygulanması bakımından; sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılacak işler tek tek sayılmaktadır. Buna göre;

### **Sanayiden sayılacak işlerin esasları:**

“Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma, taş, kum ve kireç ocakları; ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması; her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma; bina yapılması ve onarımı, değiştirilmesi, bozul-

ması, yıkılması ve bunlara yardımcı her türlü sınai yapım; yol, demir yolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma; elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurulması ve dağıtılması; su ve gaz tesisatı kurmak ve işletmek; telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma; gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma; eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması ve basımevleri.”

### **Ticaretten sayılacak işlerin esasları:**

“Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınai ürün ve malların alımı ve satımı; bankacılık ve finans gibi para tedavülü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk; su ürünleri alımı, satımı; kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması.”

### **Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları:**

“Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler, çay, pamuk, tütün, elyafli bitkiler, turunçgiller, pirinç, baklagiller, ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan, sebze ve tarla ürünleri, yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması, ormanların korunması, planlanması, yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi, her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üre-

timi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdümler, terbiye, kırkım, sağımlar ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele, Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması ve üretilmesi.”

Bu esaslar doğrultusunda bir işin uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden hangisinin kapsamında sayılacağı, Sanayi ve Ticaret, Çevre ve Orman ile Tarım ve Köy İşleri Bakanlıklarının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 6 ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir.

### ■ 1774 Sayılı Kanun Kapsamında Çalışanlara Ait Bilgilerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na Bildirim Zorunluluğu (Md. 12)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

Kayıt dışı istihdamla mücadele amacına yönelik olarak, 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanununa göre, çalışanlara ait kimlik bilgilerinin, genel kolluk kuvvetlerince ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı İl Müdürlükleri veya merkez müdürlüklerine bildirilmesi öngörülmektedir.

### ■ İl İstihdam Kurulları'nın Yeniden Yapılandırılması (Md. 21)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

İl İstihdam Kurulları'nın daha etkin çalışması ve dinamik bir yapıya dönüştürülmesine yönelik olarak İl İstihdam Kurulları ile İl Mesleki Eğitim Kurulları “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu” adı altında birleştirilmekte ve Kurul'un oluşumu ve görevleri yeniden düzenlenmektedir. Kurul'un yeni oluşumunda;

- Belediye Başkanı, büyükşehir belediyesi bulunan illerde Büyükşehir Belediye Başkanı veya Genel Sekreteri veya Yardımcısı,
- İl Özel İdaresi Genel Sekreteri,

- İl Millî Eğitim Müdürü,
- İl Sanayi ve Ticaret Müdürü,
- İŞKUR İl Müdürü,
- İl Ticaret ve/veya Sanayi Odası Başkanı,
- İşçi, işveren konfederasyonları ile Türkiye Sakatlar Konfederasyonu'ndan birer temsilci,
- İl Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı,
- İlde bulunan fakülte veya yüksek okulların Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü veya Mesleki Teknik Eğitim Bölümlerinden Valinin belirleyeceği bir öğretim üyesi, yer almaktadır.

Kurul'a yerel bazda işgücü piyasası araştırmaları yapma imkanı sağlanırken, Kurul kararlarına ilk kez bağlayıcılık tanınmaktadır.

### ■ Özel İstihdam Bürolarının Açılışının Özendirilmesi (Md. 22)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

Özel istihdam bürolarının açılışının özendirilmesi amacıyla, büro açabilmek için aranan şartlar içerisinde "Türk vatandaşı olmak" ibaresi çıkartılmaktadır.

### ■ İdari Para Cezası Miktarlarının Artırılması (8, 9, 10)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

İdari para cezalarının miktarları artırılmaktadır. Özellikle, işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya işveren vekillerine ayrı ayrı 10.000 YTL, İş Kanununun 85. maddesi bağlamında ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline, işçi için 1.000 YTL idari para cezası öngörülmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerine aykırılık” başlıklı 105. maddesinde yapılan değişiklikler kapsamında öngörülen idari para cezalarını şöyle sıralayabiliriz;

- İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline işçi başına 100 YTL,
- Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işlerden işe başlatılmadan önce işe girişi sağlık raporu almayan periyodik muayene yaptırmayan, çocuk işçileri rapor almadan işe başlatan işveren veya işveren vekiline, işçi veya çocuk başına 200 YTL,
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almayan, araç ve gereçleri noksansız bulundurmayan, işletme belgesi almadan işyeri açan, faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan iş yerlerini izinsiz açan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarını kurmayan ve kurullarca alınan kararlara uymayan işveren veya işveren vekiline 1.000 YTL,
- Ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim almamış kişileri çalıştıran işveren veya işveren vekiline işçi başına 500 YTL.

İdari para cezaları, gerekçesi belirtilmek şartıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü tarafından kesilmektedir. Ancak, özürli çalıştırma zorunluluğuna uymayan işveren veya işveren vekilleri ile İŞKUR'dan izin almadan faaliyet gösteren özel istihdam bürosu işverenine uygulanacak cezalar, İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından verilecektir.

## ■ Sosyal Güvenlik Prim Borçlarının Yeniden Yapılandırılması (Md. 26, 27)

**Yürürlük Tarihi: 26.5.2008**

5510 sayılı Kanuna Geçici 23 ve 24. maddeler eklenmek suretiyle, sosyal güvenlik prim borçları yeniden yapılandırılmaktadır.

Yasanın geçici 23. maddesinde, 22.02.2006 tarihli ve 5458 sayılı Sosyal

Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 1 ve 2. maddeleri kapsamına giren borçları yeniden yapılandırıldığı halde aynı Kanunun 3. maddesi uyarınca yeniden yapılandırma haklarını bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ayın sonuna kadar kaybedenlerin, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden iki ay içinde Kuruma yazılı olarak başvurmasını hâlinde, bozulmuş olan yeniden yapılandırma anlaşmalarının, 5458 sayılı Kanuna göre yapılmış olan başvuru tarihi ve taksitlendirme süresi dikkate alınmak suretiyle ihya edileceği düzenlenmekte, geçici 24. maddesinde ise, bu Kanun kapsamında yapılandırmadan yararlanamayanlar için yeni bir yapılandırma planı öngörülmekte ve sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası, sosyal yardım zammı ile asgari işçilikle ilgili fark prim borçlarına ilişkin yeniden yapılandırma hükümleri kabul edilmektedir.

Bu iki hüküm itibarıyla; Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki ay içinde yazılı olarak başvurulması halinde, SSK ve Bağ-Kur prim borçları, peşin veya 24 aya kadar eşit taksitlerle ödenebilecektir.

Peşin ödeme yolunun tercih edilerek borç aslının tamamının ve gecikme cezası ve gecikme zammının % 15'inin, başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde ödenmesi halinde, borç faizlerinin (gecikme cezası ve gecikme zammı) kalan yüzde 85'i silinecektir.

Taksitle ödeme yolunun tercih edilmesi halinde; borç faizlerinin (gecikme cezası ve gecikme zammı), 12 aya olan kadar olan taksitlendirmelerde yüzde 55'i, 12 ayı aşan taksitlendirmelerde ise yüzde 30'u silinecektir.