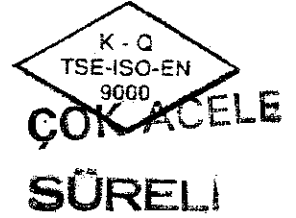




T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı



Sayı : B.13.SGB.0-12.00-00-7/2864 1105
Konu : Yazılı Soru Önergesi

12 Mayıs 2008

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 14/04/2008 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-5115 sayılı yazınız.

İstanbul Milletvekili Süleyman YAĞIZ'a ait 7/2864 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımız ilgili birimlerince incelenmiş olup, konuya ilişkin cevabi bilgi ve değerlendirmeler ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

EK : 1 yazı

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SÜLEYMAN YAĞIZ'IN 7/2864 ESAS NO'LU YAZILI
SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Medya, spor ve gösteri alanlarında kayıt dışılıkla ilgili Türkiye İstatistik Kurumunca açıklanan veriler takip edilerek gerekli tedbirler alınmaktadır.

16 yaşını doldurmuş hizmetli akdine dayalı (ücretli) çalışan bir kişinin asgari ücret aldığı (brüt asgari ücret miktarı 608,40-YTL) varsayımı ile prim oranının % 36,5 ve ödenmesi gereken aylık prim miktarı veya kayıt dışı istihdam açısından prim kaybı $(608,40 \times 0,36,5 =) 222,06$.-YTL,

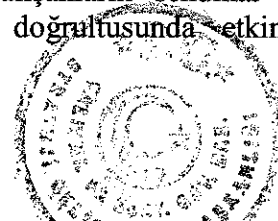
16 yaşını doldurmamış hizmetli akdine dayalı (ücretli) çalışan bir kişinin asgari ücret aldığı (asgari ücret miktarı 515,40-YTL) varsayımı ile toplam prim oranının % 36,5 ve ödenmesi gereken aylık prim miktarı veya kayıt dışı istihdam açısından prim kaybı $(515,40 \times 0,36,5 = 188,12 + 0,93$.-YTL İşçi Payı Farkı + $1,86$.-YTL İşveren Payı Farkı) 190,91.-YTL olarak ortaya çıkmaktadır.

Öncelikle, 1/10/2008 tarihinde yürürlüğe girecek olan 5754 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile tüm sektör ve alanlarda kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda "ücretlerin bankalar yoluyla tahsili" ve "kamu kurum ve kuruluşlarınca Kurumca istenen bilgi ve belgelerin verilmesi yükümlülüğü ve yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda idari para cezası uygulanması" gibi önemli hükümler getirilmiştir. Diğer taraftan, tüm kamu kuruluşlarının yönetmelikleri taranarak, Kurumca kayıt altına alınması gereken potansiyel sigortalı bilgilerinin Kuruma döndürülmesi konusunda da çalışmalar yapılmaktadır.

Ayrıca Avrupa Birliği aday ve potansiyel aday ülkeler için 2007-2013 dönemi için Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) adı altında bir mali yardım aracı kabul edilmiştir. Söz konusu aracın İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeninin yönetim otoritesi olarak Bakanlığımız belirlenmiştir. Bileşenin uygulanması hususundaki temel belge niteliğini taşımak üzere Bakanlığımız ve tüm ilgili tarafların iş birliği ile İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı hazırlanmış ve Avrupa Komisyonu tarafından onaylanmıştır. Bu bağlamda söz konusu Operasyonel Programın 1.3 numaralı Kayıtlı İstihdamın Artırılması Önceliğinin uygulanması kapsamında "Yenilikçi Tedbirler Aracılığıyla Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi" konulu projenin 2009 yılı içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmesi planlanmaktadır. Yaklaşık 15 milyon Avro bütçeye sahip olacak proje kapsamında ülke genelinde bir kayıt dışı istihdam ile mücadele stratejisinin ve eylem planının oluşturulması, bu alanda faaliyet gösteren kurumların kapasitelerinin artırılması ve yerelde kayıtlı istihdamın teşvik edilmesini sağlamak üzere bir hibe programının açılması planlanmaktadır. 24 ay sürecek projenin Ankara'da ve 43 Düzey iki bölgesinde, Hibe Programının ise Devlet Planlama Teşkilatı tarafından belirlenen ve Operasyonel Programda ana hatları çizilen 15 büyüme merkezinde projenin başlangıcı ile belirlenecek öncelikli sektörlere yönelik olarak uygulanması planlanmaktadır.

Öte yandan, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM) ile ilgili 2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesi 4/10/2006 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

Demokratik ve sosyal hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden birini örgütlenme özgürlüğü oluşturmaktadır. Anayasamız ve ulusal mevzuatımız ile ülkemizin de taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası metinler ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nun onayladığımız muhtelif sözleşmelerinde tüm çalışanların sendikal örgütler kurmaları, bu sendikalar ile üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda etkinliklerde bulunabilmeleri kabul edilmiştir.



Bilindiği üzere, Anayasa'nın Sendika Kurma Hakkı başlığını taşıyan 51 inci maddesinde, çalışanlar ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahip oldukları, hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı belirtilmiştir.

Sendikalar Kanunu'nun 2 nci maddesinde işçi, "bir hizmet akdine dayanarak çalışanlar", sendikal kuruluşlar ise "çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen oluşumlar" şeklinde tanımlanmış, 3 üncü maddesinde de; işçi sendikalarının, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulacağı hükümlerine yer verilmiştir.

Aynı Kanun'un, sendika üyeliğini düzenleyen 20 nci maddesinde ise; Kanun kapsamında işçi sayılanların işçi sendikalarına üye olabilecekleri düzenlenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak temel amacımız emeğin ve sermayenin, ortak bir uyum içinde olmasıdır. Bu yaklaşımla, çalışanı ve çalıştırana ile birlikte dayanışma anlayışı içerisinde bulunmaları, serbest ve hür iradeleri ile diledikleri şekilde sendikalarını seçerek örgütlenmeleridir. Bizlerin görevi de, bu sendikal örgütlenme önündeki engelleri kaldırmak ve sosyal barışı sağlamaktır.

Bakanlık olarak, çalışmalarımızda ülkemiz koşulları yanı sıra ILO ve AB normları öncelikle göz önünde bulundurulacak konulardır. Bireyin temel haklarından olan sendikal hakların daha da geliştirilmesi hedefimizdir.

