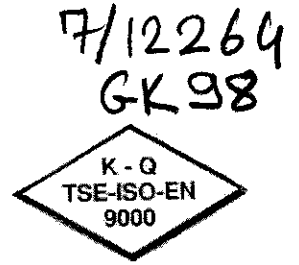




T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı



Sayı : B.13.SGB.0.13.00.00-610-1084
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/12264)

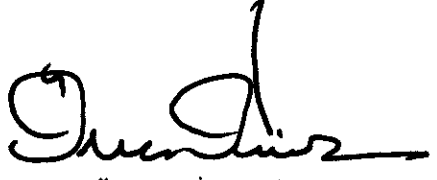
19 Nisan 2010

020318

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 08/02/2009 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-19543 sayılı yazınız.

Manisa Milletvekili Ahmet ORHAN'a ait 7/12264 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ilişikte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.


Ömer DİNÇER
Bakan

EK : 1 yazı



MANİSA MİLLETVEKİLİ AHMET ORHAN'IN 7/12264 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

4857 sayılı İş Kanunu, 10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasında, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." denilmektedir.

Anılan maddenin yedinci fıkrasında da, "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." hükmü öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşyerini bildirme" başlıklı 3 üncü maddesinin son fıkrasında, "Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Anılan maddede çıkarılması öngörülen "Alt İşverenlik Yönetmeliği" 27/09/2008 tarihli, 27010 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

AB ülkelerinde kamu-özel sektör veya işçi-taşeron işçi ayrımı olmaksızın tüm işçilerin istihdam koşulları, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki haklarına ilişkin olarak alt-işverenlik/taşeronluk uygulamaları altında çalışanlara dair özel bir Birlik mevzuatı bulunmamakta olup tüm işçiler için aynı mevzuat geçerlidir. Bunlara örnek olarak, Birlik düzeyinde çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin 2003/88 sayılı Direktif ile belirlenen günlük asgari dinlenme süresi (11 saat), ara dinlenmeleri, haftalık dinlenme süreleri, haftalık azami çalışma süreleri (mesai dahil her bir 7 gün için ortalama 48 saati aşamaz), yıllık izin ve gece çalışma süreleri gibi konularda düzenlemeler yapılmıştır. Bunun yanında, istihdam ve iş konusunda eşit muameleye ilişkin 2000/78 sayılı Konsey Direktifi ile istihdam ilişkilerinde (din, inanç, maluliyet, yaş ve cinsel yönelime dayalı) her türlü ayrımcılığın önlenmesine yönelik önlemler alınmıştır. Alt-işverenlik/taşeronluk uygulamalarında daha sık başvuru alan belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak 99/70 sayılı Konsey Direktifi ile belirli süreli iş sözleşmeleri altında çalışanların istihdam koşullarında, objektif nedenlerle gerekçelendirilemediği sürece, emsal işçilerinkinden daha az lehte muamele yapılamayacağı belirtilmektedir. Benzer şekilde, 97/81 sayılı part-time çalışmaya ilişkin Çerçeve Anlaşmaya dair Konsey Direktifinde part-time çalışanların istihdam koşullarında, objektif nedenlerle gerekçelendirilemediği sürece, tam zamanlı çalışan emsal işçilerinkinden daha az lehte muamele yapılamayacağı yer almaktadır. Buna ek olarak, Birlik düzeyinde Kamu Yapım İşleri, Mal Alım ve Hizmet İhalelerinin Sonuçlandırılması Usullerinin Koordine Edilmesine İlişkin 31 Mart 2004 tarih ve 2004/18/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi Direktifinde söz konusu sözleşmeler kapsamında çalıştırılacakların haklarına dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, kamu sözleşmelerinin ifası süresince hem

ulusal düzeyde hem de Birlik düzeyinde yürürlükte olan kanunlar, tüzükler ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanacağı ifade edilmektedir.

Genel olarak, alt-işverenlik/taşeronluk uygulamaları için özel bir Birlik mevzuatı bulunmama ile birlikte yukarıda sayılanlar da dâhil istihdam koşulları, iş sağlığı ve güvenliğine dair çalışanların hakları konusunda oluşturulmuş ikincil düzenlemelerle belirlenen asgari hususları sağlayacak şekilde alt-işverenlik/taşeronluk uygulamaları her ülkenin ulusal mevzuatı altında düzenlenmektedir. Örneğin, İngiltere’de kamu sektöründeki alt-işveren uygulamaları çoğunlukla yemekhane, temizlik, bilgi teknolojileri ve altyapı hizmetleri gibi alanlarda yürütülmektedir. İngiltere’de alt işveren sözleşmeleri ile çalışan işçiler diğer çalışanlara kıyasla daha az hakka sahiptir. Ancak yine de, ulusal asgari ücret kanunu kapsamında ulusal asgari ücret alma hakları, çalışma süreleri tüzüklerine bağlı hakları, ücretli yıllık izin hakları ve yasal olmayan sebeplere dayalı durumlara karşı ayrımcılığa maruz bırakılmama hakları mevcuttur. Ayrıca, 2006 yılında çıkarılan İşletme Devirlerinde İstihdamın Korunması (TUPE) Tüzüğüne iki çeşit devir halinde istihdamın korunmasına ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Bunlardan ilki işletmenin tamamının ya da bir kısmının başka bir işveren tarafından devralınması; örneğin iki işletmenin birleşmesi, ikincisi ise hizmet sunumunda değişiklik olmasıdır. İkinci durum, temizlik, yemekhane ve güvenlik hizmetleri gibi alanlarda var olan iş sözleşmelerinde sıklıkla görülmektedir. Hizmet sunumdaki değişiklik “daha önce bir işveren tarafından hizmetin bir alt-işverene verilmesi” durumunda da geçerli sayılmaktadır ve işçinin bir önceki işveren zamanındaki iş ve istihdam ilişkisinden doğan hakları ve koşulları tüzük kapsamında korunmaktadır.

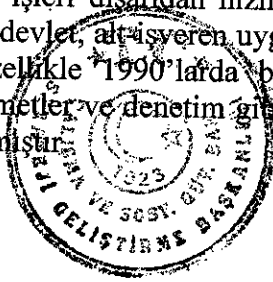
Bu kapsamda; Finlandiya’da kamusal hizmetler büyük ölçüde yerel yönetimler tarafından sağlanmaktadır. Bu hizmetlerin büyük bir kısmı belediyeler tarafından sunulsa da son yıllarda, yerel yönetimlerin sorumluluğunda bulunan hizmetlerde alt-işveren uygulamalarında bir artış görülmektedir. Finlandiya’da Stakes adlı danışmanlık firmasının 2005 yılında yaptığı araştırmada sosyal hizmetlerin dörtte birinin ve sağlık hizmetlerinin ise altıda birinin şirketler ya da diğer özel firmalar tarafından sağlandığı ifade edilmektedir.

Norveç’te ise 1990’ların başından bu yana kamu sektöründe devam eden yeniden örgütlenme ve yapılanma sürecinde kamu hizmetlerinin özel ve yarı-özel sektör ile belediyelere aktarılması sonucunda kamudaki istihdam statüsünde büyük değişiklikler yaşanmaktadır.

Portekiz’de 2006 yılında gerçekleşen büyük reform programı son 30 yılda merkezi idarede yaşanan en önemli reformlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu reform kapsamında, kamu kurumlarının sayısında (518’den 332’ye) ciddi bir düşüş öngörülmüştür. Bu durum yaklaşık 570.000 kamu çalışanının büyük bir kısmının tayin ve transfer edilmesi açısından önemli sonuçlar doğurmuştur.

Fransa kamu hizmetlerinde görülen en temel değişiklik yemekhane, temizlik ve bakım işlerinde taşeronlaşma uygulamalarıdır.

Avrupa Birliği dışında alt-işveren uygulamalarının yoğun olarak görüldüğü Avustralya’da değişen ekonomik koşullar karşısında birçok firma asıl faaliyetlerine yoğunlaşıp yemekhane, güvenlik, temizlik, bina ve mal tedariki, bilgi işlem teknolojisi ve muhasebe hizmetleri gibi yardımcı/yan işleri dışarıdan hizmet satın alma yoluna gitmiştir. Avustralya Federal Hükümeti ve birçok devlet, alt-işveren uygulamalarında rekabetçi ihale ve sözleşme politikaları uygulamıştır. Özellikle 1990’larda bilgi teknolojisi, temizlik, bina bakımı, kütüphane hizmetleri, yasal hizmetler ve denetim gibi hizmetlerde rekabetçi ihale ve sözleşme yöntemini artan oranda kullanmıştır.



Yıllar itibariyle Bakanlığımız merkez, taşra ve ilgili Kuruluşu Sosyal Güvenlik Kurumu (il müdürlükleri dahil) ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (il müdürlükleri dahil) ve diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında çalıştırılan taşeron personel sayıları aşağıda belirtilmiştir.

Bakanlık merkez

YILLAR	ÇALIŞTIRILAN PERSONEL SAYISI
2003	80
2004	80
2005	83
2006	83
2007	83
2008	98
2009	120
Ocak / 2010	115

Bölge Müdürlükleri

YILLAR	ÇALIŞTIRILAN PERSONEL SAYISI
2007	38
2008	38
2009	50
Ocak / 2010	50

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

YILLAR	ÇALIŞTIRILAN PERSONEL SAYISI
2003	749
2004	807
2005	1207
2006	1.654
2007	1.992
2008	2.796
2009	3.750
Ocak / 2010	4.094

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

YILLAR	ÇALIŞTIRILAN PERSONEL SAYISI
2003	197
2004	236
2005	291
2006	406
2007	520
2008	591
2009	627
Ocak / 2010	649

Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları

YILLAR	ÇALIŞTIRILAN PERSONEL SAYISI
2003	7.022
2004	9.084
2005	9.417
2006	7.667
2007	10.269
2008	13.319
2009	14.651

