

7/17449
GK 67

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

Sayı :B.13.0.SGB.0.13.00.00/610/800
Konu :Yazılı Soru Önergesi (7/17449)

28/03/2011

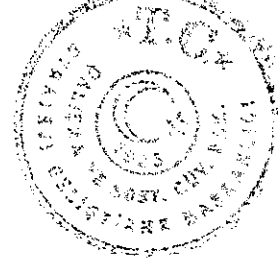
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: 27/12/2010 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-27888 sayılı yazınız.

İstanbul Milletvekili Ahmet TAN'a ait 7/17449 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır.
Bilgilerinize arz ederim.

EK :
Yazı

Ömer DİNÇER
Bakan



Güvenli Elektronik İmza
Aşlı ile Aynıdır.

28-03-2011

Hidayet KARANFİL
Daire Başkanı

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince elektronik imza ile imzalanmıştır.

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ AHMET TAN'IN 7/17449 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP

Türkiye 1932 yılında üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi olmak üzere sekiz temel sözleşmesini onaylayarak yürürlüğe koymuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak, çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerin yapılmasında temel sözleşmeler ve konu ile ilgili diğer sözleşmeler göz önünde bulundurulmakta, ulusal mevzuatın onayladığımız uluslararası sözleşmelere aykırı hükümler içermemesine dikkat edilmekte, yapılacak değişikliklerde ILO'nun Uzmanlar Komitesinin görüşleri ve ülkenin içinde bulunduğu koşullar dikkate alınmaktadır.

Mevzuat çalışmaları yapılırken, ILO'nun yapısının temel özelliği olan üçlü yapı (tripartisme) ilkesi doğrultusunda çalışma hayatının ilgili kesimleri ile sosyal diyalog süreçleri işletilmekte, bu süreçlerin uygulanmasında 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesine istinaden 4857 sayılı İş Kanununun 114 üncü maddesinde oluşturulan "Üçlü Danışma Kurulu" mekanizması işletilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunun 114 üncü madde gerekçesinde bu yapının gerekliliği "bugüne kadar çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerde ve endüstri ilişkilerinde sosyal tarafların görüşlerinin alınmasına ve çalışmaların her safhasında ortak diyalog ve işbirliğinin gözetilmesine azami gayret gösterilmesine rağmen bu konuda yasal bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle sürekli olarak ILO tarafından eleştiriler getirildiği, bu nedenle de 144 sayılı sözleşme hükümleri dikkate alınarak söz konusu 114 üncü maddenin düzenlendiği" şeklinde yer almıştır. Böylece bugüne değin sürdürülen sosyal diyalog uygulamaları yasal bir zemine taşınmış, endüstri ilişkilerinin tarafları üçlü danışma sistemi içinde yer almıştır.

114 üncü maddeye dayanarak çıkarılan "Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" 04.04.2004 tarihli ve 25423 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Yönetmeliğin amacı ve kapsamı, "çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi, hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin bir danışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla oluşturulan Üçlü Danışma Kurulunun teşekkülü, görev ve yetkileri, organları, toplanması, çalışma usul ve esaslarını düzenlemek" şeklinde ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin 5 inci maddesinde kurulun görevleri; "çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek, taraflar arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak, ILO'nun konferans ve faaliyetlerine katılımda, taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak, 144 sayılı sözleşmeye uygun çalışmalar yapmak, ulusal mevzuatın, Avrupa Birliği'nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyumu için taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak, ihtiyaç duyulması halinde komisyonlar kurmak, üyelerini belirlemek, raporları görüşmek, ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlenmesini taraflara önermek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek, çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi ile ilgili alanlarda araştırmalar yapılmasını taraflara önermek" şeklinde belirtilmiştir.



Üçlü Danışma Kurulunda, çalışma hayatını ilgilendiren konularda işçi ve işveren temsilcileri son iki yıl içinde, 20.05.2009, 24.06.2009, 29.07.2009, 02.09.2009, 21.10.2009, 10.03.2010, 14.07.2010, 07.10.2010 tarihlerinde sekiz kere bir araya gelerek sosyal diyalog mekanizmasını işletmişlerdir.

Bakanlığımızın gerek onayladığımız sözleşmelerle ilgili olarak ulusal mevzuat ve uygulamalar hakkında belirli aralıklarla ILO'ya gönderdiği raporlara dayanan denetim sistemi gerekse her yıl düzenlenen Çalışma Konferansında yapılan görüşmelere katılımın sağlanması sözleşmelerin uygulanması ve çalışma hayatının uluslararası normlarda düzenlenmesi açısından ILO ile kurulan diyalogun devam ettirildiğini göstermektedir.

Özellikle 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerin ülkemizde uygulanmasına yönelik olarak Uzmanlar Komitesinin getirdiği eleştiriler dikkate alınarak, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda değişiklik çalışmaları yapılmakta, bu çalışmaların her bir aşamasında ILO'ya taslak metinler gönderilmektedir.

Ayrıca Bakanlığımızca hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, işçi ve işveren konfederasyonları, sivil toplum kuruluşları, bilim dünyası, basın yayın organları ve siyaset kurumu temsilcilerinin katılımlarıyla hazırlanmıştır. Söz konusu taslakta yer alan ve çalışma hayatını ilgilendiren bazı düzenlemeler 25.02.2011 tarih 6111 sayılı Kanun ile hayata geçirilmiştir.

ILO'nun "Esnek çalışan kişi normal çalışan işçinin haklarına sahip olduğu sürece ILO'nun esnek çalışmaya bir şaşı bakışı yoktur. Ancak sosyal güvenliğinin ve sendikal haklarının mutlaka sağlanması lazımdır." yönündeki görüşüne karşılık olarak esnek çalışan kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması açısından yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Şöyle ki, 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinde yapılan düzenleme ile kısmi süreli çalışan sigortalıların bir ay içinde çalıştığı gün sayısı belirlenmiş, ayrıca söz konusu sigortalı eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigorta primi ödeyerek 30 güne tamamlama imkânı getirilmiştir.

Sonuç olarak, ulusal mevzuatımızın hazırlanması sürecinde onayladığımız ILO sözleşmelerine yönelik yükümlülüklerimiz göz önünde bulundurularak sosyal diyalog mekanizmaları işletilmekte, çalışanların haklarını ön planda tutan düzenlemeler yapılmaktadır.

