

7/17230
S.N. 115

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

Sayı :76791929/610/1346
Konu :Yazılı soru önergesi (7/17230)

19/04/2013

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: 18/02/2013 tarihli ve 108602 sayılı yazı.

İlgi yazı ekinde yer alan Kahramanmaraş Milletvekili Sayın Durdu ÖZBOLAT tarafından verilen 7/17230 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.

Faruk ÇELİK
Bakan

EK :
Ek-1 : Cevap (1 sayfa)

Sinan ARSLAN
Set

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

KAHRAMANMARAŞ MİLLETVEKİLİ SAYIN DURDU ÖZBOLAT'IN 7/17230
ESAS NUMARALI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

Alt işveren yanında çalışan işçilerin sendikal örgütlenmesi önünde yasal bir engel bulunmamaktadır. Ülkemizde sendikal örgütlenme işkolu esasına göre yapılmaktadır. İşyerinin girdiği işkolu, işyerinde yürütülen asıl işe göre belirlenmektedir. Alt işveren tarafından alınan işler, alt işveren yönünden asıl iş kabul edilmekte ve işkolu buna göre belirlenmektedir.

Sendika kurma, üye olma ve üyelikten ayrılma, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkı Anayasamızda güvence altına alınmış haklardır. Bunun yanında, bütüncül, sade ve uluslararası normlara uygun bir mevzuat olarak endüstri ilişkileri sistemimize kazandırılmış olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile işyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin güvenceleri arttırılmış, sendika özgürlüğünün güvencesi vurgulanmış, grev yasaklarının kapsamı daraltılmış, grev gözcüleri üzerindeki kısıtlamalar kaldırılmıştır. Bu yönüyle çalışma hayatımızda sendikal örgütlenmeyi arzu edilen seviyeye taşıyacak birçok düzenleme 6356 sayılı Kanun ile getirilmiştir.

Bununla birlikte, uygulamada genellikle alt işverene verilen işlere ilişkin sözleşmelerin kısa süreli yapılması neticesinde işçiler örgütlense dahi, toplu iş sözleşmesi yapmaya imkan bulamamaktadır.

Alt işverenlik ilişkisinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesine imkân verecek bir düzenleme ile sendikal örgütlenmeyi arttıracak bir çözüm üzerinde sosyal taraflarla işbirliği içinde çalışmalarımız sürmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı usul ve esaslarınca işveren; mesleki risklerin önlenmesi için her türlü tedbiri almakla, gerekli organizasyonun yapılması için uygun araç ve gereçleri sağlamakla, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmekle ve risklerden korunma ilkeleri gereğince, teknik gelişmelere uyum sağlamak, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve gerektiğinde bilimsel ve teknik yatırımlarla genel bir önleme politikası geliştirmekle yükümlüdür.

Ayrıca 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kuralcı değil önleyici bir yaklaşımla, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin çalışan sayısına ve işyeri türüne bakılmaksızın her işyerinde profesyoneller eliyle yürütülmesini zorunlu kılmaktadır.

Söz konusu kanununun 26'ncı maddesi hükümlerinde kanunun uygulanmasını kolaylaştırmak adına iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için zorlayıcı ve cezai hükümler bulunmaktadır.