



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

7/42203
GK.136

10-10-2014

Sayı : 89456481/610- S(a)
Konu : Yazılı soru önergesi (7/42203)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 24.04.2014 tarih ve 175070 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan Ankara Milletvekili Sayın İzzet ÇETİN tarafından verilen 7/42203 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

Ek: Cevap (2 sayfa)



ANKARA MİLLETVEKİLİ SAYIN İZZET ÇETİN'İN 7/42203 ESAS NUMARALI
YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

19 numaralı “Sosyal Politika ve İstihdam” Faslına ilişkin Avrupa Komisyonu tarafından sunulan “Tarama Sonu Raporu”nda Türkiye’nin iki açılış kriterini yerine getirmesi durumunda faslın müzakerelere açılabilceğı belirtilmiştir. Açılış kriterlerinden biri sosyal diyaloga ilişkindir ve raporda aşağıdaki hususlar yer almıştır.

Bu çerçevede, yeni düzenlemeleri içeren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun yerine geçmiştir. Ayrıca, 11.04.2012 tarih ve 28261 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda değişiklik yapılmıştır.

19’uncu Faslın müzakere açılış kriterlerinden birinin de konusunu oluşturan sosyal diyalog ve sendikal haklara ilişkin mevcut durum analizi yapılarak yapılması gereken mevzuat değişiklikleri tespit edilmiş ve atılacak adımlar belirlenmiştir. Bu alanda ilerleme sağlanabilmesi amacıyla Bakanlığımız gerek Avrupa Komisyonu gerekse ülkemiz ve AB sosyal tarafları ile işbirliği ve yakın çalışmalarını sürdürmektedir.

6356 sayılı Kanun ile sendikaların toplu sözleşme yapabilmeleri için gerekli olan işkolu barajı yüzde 10’dan yüzde 3’e düşürülmüştür. Ancak, bu oran için bir geçiş süreci öngörülmüştür. Buna göre, işçi sendikaları için işkolu barajı; Temmuz 2016 istatistiğinin yayımına kadar yüzde bir, Temmuz 2018 istatistiğinin yayımına kadar ise yüzde iki olarak uygulanacaktır.

Kanunun 25’inci maddesi, sendika özgürlüğünü işe girişte, iş ilişkisinin devamı sırasında ve iş ilişkisinin sona ermesi aşamalarında güvence altına almaktadır. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene ait olacaktır.

Yapılan değişikliklerle 4688 sayılı Kanunun “Sendika üyesi olamayacaklar” başlıklı 15’inci maddesinin kapsamı daraltılmıştır. Buna göre,

Aday devlet memurları ve deneme süresindeki kamu görevlileri sendika üyesi olabilecektir.

100 veya daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ve yardımcıları sendika üyesi olabilecektir.

Kamu kurum ve kuruluşlarındaki özel güvenlik personeli sendika üyesi olabilecektir.

Sendika kurucusu olabilmek için iki yıl süreyle çalışmış olma şartı kaldırılmıştır.

Anayasa Mahkemesi kararları ile; Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında çalışan sivil memur ile kamu görevlilerinin sendikal olmaları yanında Emniyet teşkilatında çalışan “diğer hizmet sınıflarına dahil personelin” sendika kurması ve sendikaya üye olabilmesinin önü açılmıştır.

Bakanlığımızın sorumluluğunda olan diğer sosyal diyalog mekanizmaları etkin olarak işletilmektedir.

Örneğin, son dönemde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Üçlü Danışma Kurulunda sosyal taraflarla görüşülerek ve üzerinde büyük ölçüde mutabakat sağlanarak çıkarılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun ‘Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı Sözleşmesi’nde yer verdiği ikili ve üçlü işbirliğinin mümkün olan en geniş şekliyle geliştirilmesi amacıyla, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun “Sürekli Kurullar” başlıklı 25’inci maddesinde, çalışma hayatıyla ilgili konularda inceleme ve görüşmelerde bulunmak üzere Çalışma Meclisi oluşturulmuştur. Uzun zamandır toplanmayan

söz konusu sosyal diyalog mekanizması 16-17 Mayıs 2013 tarihlerinde sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katıldığı hazırlık çalışması toplantısını gerçekleştirmiştir. Toplantılarda alt işverenlik, kıdem tazminatı, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, sendikal örgütlenme, 6331 sayılı kanun çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulaması ve istihdam politikaları konuları tartışılarak, tartışmalar kitap haline getirilmiştir. Hazırlık çalışmasının ardından 26-27 Eylül 2013 tarihinde ülkemiz çalışma yaşamının öncelikli sorunları arasında yer alan alt işverenlik, kıdem tazminatı, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin tartışıldığı panellerle Çalışma Meclisi toplanmış, toplantı sonunda 10'uncu Çalışma Meclisi Sonuç Bildirgesi yayınlamıştır. Toplantı kapsamında düzenlenen panellere katılan sosyal taraflar ile akademisyenler; mevcut sorunlar ve çözüm önerileri hakkındaki görüşlerini katılımcılar ile paylaşmıştır. Panelleri, üniversitelerden, kamu kurum ve kuruluşlarından, sendika ve konfederasyonlardan, meslek örgütlerinden, derneklerden ve ilgili diğer kuramlardan yaklaşık 600 kişi takip etmiştir.

Ayrıca, Bakanlığımız 2014-2018 stratejik planında üçlü, yerel ve ikili sosyal diyalog mekanizmalarının etkinleştirilmesine yönelik eylemler koymuş ve bunları hayata geçirmek için, "Çalışma hayatında işverenler ile sendikalar arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi (sanayi kuruluşların yoğun olduğu beş pilot ilde toplantılar yapılması)" eylemine yer verilmiştir. Bu kapsamda, yerel ve işletme düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarının oluşturulması, iyi örneklerin paylaşılması konusunda Eskişehir, Konya, Gaziantep, Denizli ve Kocaeli illerinde geniş katılımlı toplantılar düzenlenmektedir.

Avrupa Birliği tarafından 2007-2013 döneminde aday ve potansiyel aday ülkelere yapılacak mali yardımlar Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında "Geçiş Dönemi Desteği ve Kurumsal Yapılanma" bileşeni altında "Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi" hazırlanmıştır. Her düzeyde sosyal diyalogun gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla hazırlanan proje hizmet ve hibe bileşenlerinden oluşmaktadır. Söz konusu bileşenler kapsamında çalışma hayatında sosyal diyalogun geliştirilmesi amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, ilgili kuruluşların ve sosyal tarafların kapasitesinin artırılması, örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı ve sosyal diyalog konularında toplumsal ve kurumsal farkındalığın artırılması, sosyal diyalog mekanizmalarının her düzeyde geliştirilmesi, sosyal diyalog, örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı konularında, ILO ve AB standartlarına daha iyi uyum sağlanmasını sağlamak üzere pek çok faaliyet yer almaktadır.