



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

Sayı : 89456481/610/ 71  
Konu : Yazılı soru önergesi (7/52259)

20 Ocak 2015

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 02.10.2014 tarih ve 196823 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Sayın Umut ORAN tarafından verilen 7/52259 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.  
Gereğini arz ederim.

  
Faruk ÇELİK  
Bakan

Ek: Cevap (3 sayfa)



## İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN UMUT ORAN'IN 7/52259 ESAS NUMARALI YAZILI SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

OECD, “Devlete Bakış Raporu”na (2011) göre alt işverenliğin de içinde olduğu dış kaynak kullanımı oranında Türkiye OECD üye ülkeleri içinde 28’inci sıradadır. Batı ülkelerinde bu yöntemler daha yoğun kullanılmaktadır.

Bakanlığımızca sosyal taraflarla mutabık kalınarak hazırlanan; kamu kesimindeki alt işveren işçilerinin iş mevzuatından kaynaklanan haklarını kullanmalarını sağlayan, ücretlerini garantiye alan, yer altında çalışan işçilerin haftalık çalışma süreleri ve yıllık ücretli izin sürelerinin yeniden belirleyen, linyit ve taşkömürü çıkarılan işyerlerinde çalışan işçilerin ücretlerini düzenleyen, yer altında çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmasını yasaklayan, bu işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını kolaylaştıran düzenlemeleri de kapsayan, İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, 11.09.2014 tarih ve 29116 sayılı mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2013 yılı verilerine göre sendikalaşma oranı OECD ortalaması % 16,7 olup, Ülkemizde ise 2014 Temmuz istatistiklerine göre % 9,68’dir. Aradaki farklılık sendikalaşma oranının hesaplanma biçiminden kaynaklanmaktadır. OECD ülkelerinde sendikalaşma oranı “çalışan” (işçi+memur) bazında hesaplanırken ülkemizde işçi ve kamu görevlileri için ayrı ayrı hesaplanmaktadır.

Halen toplam 12.877.238 işçinin 1.189.481’i sendikaliyken, 2.270.796 kamu görevlisinin 1.589.964’ü sendikalıdır. Toplam çalışan sayısı ve toplam sendika sayısı birbirine oranlandığında ülkemizde ortalama sendikalaşma oranı % 18,34 olup OECD ortalamasının üzerinde kalmaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun hazırlık sürecinde, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) örgütlenme ve toplu pazarlığa ilişkin normları, Avrupa Birliği (AB) üyelik sürecinin gereklilikleri (sosyal politika ve istihdam konulu 19’uncu fasıl açılış kriteri), AB Komisyonu görüşleri ve ilerleme raporları, 2010 yılında yapılan Anayasa değişiklikleri, yargı kararları ile ülkenin içinde bulunduğu koşullar dikkat alınmıştır. Dolayısıyla AB’nin üye ülkeleri için benimsediği standartlara uyum sağlanmıştır.

Asıl işverenlerin ve alt işverenlerin kendi çalışanlarına karşı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bulunmaktadır. Bununla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumu ile asıl işveren-alt işveren ilişkisine dair koordinasyon yükümlülüğünü getirmiştir.

Dolayısıyla alt işverenliğin iş kazalarına yol açmasını önlemek amacıyla asıl işverenin işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili koşulları sağlamasının yanı sıra mevzuatta alt işverenlere de sorumluluk verilmiş, kendi çalışanlarının sağlık ve güvenliğini temin etmeleri, aynı çalışma alanındaki diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini de tehlikeye sokmayacak şekilde iş görmeleri yönünde düzenleme yapılmıştır.

Bilindiği üzere ülkeler için gönderilen istatistiklerin tipi ve kapsamı, kullanılan kaynağa bağlıdır. Kaynaklar, veri toplama, kapsam ve kullanılan sınıflamalar ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Kimi ülke, işyeri ve hane halkı anketlerinden yararlanırken, çoğu ülke iş kazası raporlama sistemlerinden veri göndermektedir. Bu farklılıklardan dolayı uluslararası karşılaştırmalar yapılırken özellikle dikkat edilmesi ve bu verilerle ülke karşılaştırması yapmanın yanlış sonuçlara neden olacağı göz ardı edilmemelidir.

İlgili kamu kurum/kuruluşlarının ve sosyal tarafların görüşü alınarak Bakanlığımız tarafından hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012’de Resmi Gazete’de yayımlanmış olup iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez müstakil bir kanunla ele alınmıştır. Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinde en iyi koşulları hedefleyerek, işyerlerinin mevcut durumunun sürekli iyileştirmesi olmuştur.

Ülkemiz ILO'nun s iş sağlığı ve güvenliğinin temel nitelikteki sözleşmelerinden olan İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO sözleşmelerini ve ILO 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesini imzalanmış ve iç hukukumuza yansıtmıştır.

Ayrıca, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 167 sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi 29.11.2014 tarihli; 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ise 12.12.2014 tarihli Resmi Gazete'lerde yayımlanmıştır.

AB üyelik süreci kapsamında Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı 19'uncu fasıl iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi ve uygun koşulların sağlanmasına dair düzenlemeleri de içermektedir. AB'nin iş sağlığı ve güvenliğine dair düzenlemelerinin ülkemizce uyumlaştırılması süreci 2000'li yıllarda başlamıştır. 2003 yılından itibaren iş sağlığı ve güvenliğine dair AB Direktiflerinin uyumlaştırılma süreci büyük ölçüde 4857 sayılı İş Kanunu ve buna bağlı olarak çıkarılan alt düzenlemeler çerçevesinde şekillenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun iş sağlığı ve güvenliğine dair olan bölümlerinde yapılan değişikliklerle reaktif yaklaşımdan ziyade önleyici yaklaşımın sağlanmasına yönelik olarak risk değerlendirmesi kavramı vurgulanmaya başlamıştır.

Sosyal Politika ve İstihdam Faslı'nın açılışın ilişkin olarak yeni düzenlemeleri içeren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 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 yapmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Geçici Madde 6-(Ek: 15.05.2008-5763/19 md.) c bendi "Bu madde kapsamında aktarılabacak kaynakla gerçekleştirilecek yatırımlardan elde edilecek getiriler ile varlık satışlarından elde edilecek gelirlerin Yüksek Planlama Kurulunca belirlenecek oranı, kullanılan kaynak tutarını aşmamak kaydıyla Fona aktarılır." hükmündedir.

Bu hüküm çerçevesinde hazine iç ödemeler muhasebe birimi hesaplarına aktarılan kaynağın işsizlik sigortası fonuna aktarımı ile ilgili olarak Yüksek Planlama Kurulu Kararı istihlal edilecektir.

Karayolları Genel Müdürlüğünde hizmet alım ihaleleri kapsamında çalıştırılan alt işveren işçilerince açılmış olan davalar, idari yargı mahkemelerinde "sürekli işçi kadrolarına" atanmaları talebiyle açılmış olan davalar olmayıp, adli yargı mahkemelerinde "hizmet tespitine" yönelik olarak açılmış davalardır. Ayrıca, söz konusu davalara ilişkin mahkeme kararlarında alt işveren işçilerinin Karayolları Genel Müdürlüğüne ait sürekli işçi kadrolarına atamalarının yapılması gerektiği yönünde herhangi bir hüküm de yer almamaktadır.

Buna göre, sürekli işçi kadrosuna atama işleminin bir idari işlem niteliğinde olduğu dikkate alındığında, söz konusu tespit davalarına ilişkin mahkeme kararlarının ilgililerin sürekli işçi kadrosuna atanması sonucunu doğurmadığı değerlendirilmektedir.

5982 sayılı Kanun ile yapılan Anayasa değişikliği sonucunda 2012 yılından itibaren memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarında yapılacak artışlar karşılıklı müzakereler ile yürütülen toplu sözleşme süreci sonucunda belirlenmeye başlanmıştır. Bu kapsamda kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarında 2012 ve 2013 yıllarında yapılan artışlar 2012/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararıyla belirlenmişken, 2014 ve 2015 yılı artışları ise Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 Yıllarını Kapsayan 2'nci Dönem Toplu Sözleşme ile belirlenmiştir. Memur emeklileri de söz konusu toplu sözleşme süreci sonunda belirlenen maaş katsayılarından etkilenmekte ve emekli aylıkları buna göre artmaktadır.

Bu çerçevede, Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 Yıllarını Kapsayan 2'nci Dönem Toplu Sözleşme ile

2014 yılı Ocak ayından itibaren kamu görevlilerinin aylık ve ücretleri brüt 175 TL artırılmıştır. Ayrıca öğretmenlere ödenmekte olan eğitim öğretim tazminatında Ocak ayından itibaren 75 TL ve Temmuz ayından itibaren de 75 TL olmak üzere toplamda brüt 150 TL artış yapılmıştır. Bununla birlikte kamu görevlilerinin aylık ve ücretlerine, 2013 yılı ikinci altı aylık döneminde gerçekleşen enflasyon oranından kaynaklı olarak 2014 yılı Ocak ayından geçerli olmak üzere % 0,27 oranında zam yapılmıştır.

Söz konusu dönemde aile yardımı ödeneği dahil en düşük memur maaşı % 416,8 oranında ve ortalama memur maaşı ise % 309,7 oranında artırılmıştır. Aynı dönemde en düşük memur emekli aylığı % 248,4, en düşük işçi emekli aylığı % 307,4, en düşük Bağ-Kurlu esnaf emekli aylığı % 470,9 ve en düşük Bağ-Kurlu tarım emekli aylığı da % 862,9 oranında artırılmıştır. 2002 Aralık-2014 Kasım döneminde TÜFE'deki artış ise % 182,3 oranında gerçekleşmiştir.