

7/20437
66-21

T.C.
BAŞBAKANLIK
Hazine Müsteşarlığı
Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürlüğü

Sayı: 60805253-610/
Konu: 7/20437 Sayılı Soru Önergesi

Hazine Müsteşarlığı (Ekonomik
Araştırmalar Genel Müdürlüğü)
Kayıt No: 9583
05.04.2018 14:01:58 tarihinde
giden evrak kaydı
yapılmıştır.



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: Başbakanlık Bakanlar Kurulu Sekreterliği'nin 28.12.2017 tarihli ve 55607020-610-E.88875 sayılı yazısı.

Mardin Milletvekili Sayın Erol DORA tarafından tevcih edilen 7/20437 sayılı soru önergesine ilişkin olarak Hazine Müsteşarlığı koordinasyonunda hazırlanan cevap metni ekte yer almaktadır.

Bilgileri ile gereğini arz ederim.

Mehmet ŞİMŞEK
Başbakan Yardımcısı

EK: Cevap Metni (2 sayfa)

DAĞITIM:
Bilgi: Başbakanlığa

**MARDİN MİLLETVEKİLİ SAYIN EROL DORA TARAFINDAN
BAŞBAKAN SAYIN BİNALİ YILDIRIM'A TEVCİH EDİLEN
7/20437 ESAS NUMARALI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN OLARAK HAZİNE
MÜSTEŞARLIĞI KOORDİNATÖRLÜĞÜNDE HAZIRLANAN CEVAP METNİ**

İşgücü piyasasında güvenceli esnekliği sağlamayı amaçlayan 20.05.2016 tarih ve 29717 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile Özel İstihdam Bürolarına (ÖİB) geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanınmıştır. Bu Kanunda ÖİB aracılığı ile gerçekleşecek olan geçici iş ilişkisinin, işgücü piyasasında istismarı önlemek amacıyla hangi durumlarda ve nasıl kurulacağı belirtilmiş, çalışanların haklarını korumaya yönelik sınırlamalar getirilmiştir.

Çalışanların yaşam kalitesini artırmak, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve iş arayanları korumak, çalışmayı desteklemek, istihdamı, tam çalışmayı ve çalışma barışını sağlamak gibi temel görevleri olan Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mevzuat ve uygulama açısından bu dengeyi sağlamaya ve sürdürmeye büyük önem atfedilmektedir.

Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çalışma hayatına ilişkin mevzuat aracılığıyla, iş sözleşmesinde belirli bir kararlılığı ve sürekliliği sağlamak açısından ülkemiz işgücü piyasasının tamamen güvencesiz şekillenmesine, işverenler tarafından yapılacak fesihlere karşı işçileri koruyucu çeşitli hükümler ile engel olunmaktadır.

Buna göre çalışma hayatına ilişkin mevzuatta;

- 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 18'inci maddesinde düzenlenen belirli şartlarda işverenin feshi geçerli bir sebebe dayandırma yükümlülüğüne, 21'inci maddesinde düzenlenen geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarına, 29'uncu maddesinde düzenlenen toplu işçi çıkarmaya ve 6'ncı maddesinde düzenlenen işyerinin devri halinde birlikte sorumluluğun devamı yanında iş sözleşmesinin korunmasına, 2'nci maddesinde düzenlenen asıl işveren - alt işverenin birlikte sorumluluğuna,

- 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 37'nci maddesi toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesine,

- 20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 19'uncu maddesinde düzenlenen feshi kapsamayan hale,

ilişkin hükümler ile işverenin fesih hakkı sınırlandırılarak iş sözleşmesinin sürekliliği korunmaya çalışılmaktadır.

Bunun yanında, iş güvencesi ile doğrudan ilgili olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme 1994 yılında, yine iş güvencesi ile bağlantılı olan 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme 1951 yılında ve 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin Sözleşme 1992 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanmıştır.

Sonuç olarak, Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bu konuda gerek uluslararası sözleşmeler, gerekse Anayasamızın çalışma ve sözleşme hürriyetini düzenleyen 48'inci maddesi ile çalışma hakkı ve ödevine ilişkin 49'uncu maddesinde yer alan hususlar arasında dengeyi gözetecek şekilde, çalışanların ve işsizlerin korunmasının önceliğini göz ardı etmeden çalışma hayatını geliştirmek için, sosyal taraflarla sürekli diyalog halinde yoğun bir çaba sarf edilmektedir.

Türkiye, 2016 yılı itibarıyla OECD ülkeleri arasında en uzun haftalık çalışma saatine sahip ülke konumundadır. Aynı zamanda toplam istihdam içinde yarı-zamanlı çalışanların payı oldukça düşük seviyededir. İşgücü piyasasındaki katılıklar bu durumun en önemli sebepleri arasında yer almaktadır. Bu kapsamda işgücü piyasasının esnekleştirilmesi amacıyla özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma imkanı sunulması ile kadınların işgücüne katılımının hızlandırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Önümüzdeki dönemde yarı-zamanlı çalışma modellerinin etkinleştirilmesi, işbaşı eğitimin artırılması ve aktif işgücü programlarının geliştirilmesi konularında çalışmalara devam edilecektir.