

işçilerin yıllık ücretli izin haklarını kullanmalarını önleyen bir anlayışla yapılan sözleşmelerin Kamu İhale Kurumunca bundan böyle reddedileceği

Kamu İhale Kurumunun WEB sayfasında Kamu İhale Kurumunun 14.3.2011 günlü 2011/UH.II-981 sayılı bir kararı yayımlandı. Bu karar yıllık ücretli izin hakkı kullanmaları engellenen işçiler için önem taşıyor. Çünkü taşeron işçilerine yıllık ücretli izin hakkının kullandırılmayışının yasalara aykırı olduğu belirtiliyor.

Kamu kurumları, bilindiği üzere kamu hizmetlerini yerine getirirken gereksindikleri temizlik, güvenlik gibi birçok hizmetli yıllardan beri, üstelik giderek yaygınlaştırarak, ihale yoluyla taşeron aracılığıyla gördürmektedir. Bu yöntem gerektğini belirliyor ve bu işçileri ihale yoluyla verilen taşeronlar çalıştırıyor. Taşeronlar, her ay, işçi ücretlerini hakediş biçiminde kurumlardan alıyor ve dağıtıyor. Sözleşmelerde çalıştırılacak işçi sayısı belirtildiği için, birçok kamu kurumu, yıllık izin kullanan işçilerin ücretlerini; gerekli sayıda işçiyi işyerinde bulundurmadıkları gerekçesini öne sürerek taşeronlardan kesiyor ya da izin kullananların yerine yeni işçi getirilmesini istiyor. Kesmeyen Kurumlardan ise Sayıştay hesap soruyor ve sorumlularına ödettirilmesini istiyor. Oysa Sayıştay'da çalışan taşeron işçileri hiçbir sorun yaşamadan yıllık izinlerini kullanıyor.

Kamu İhale Kurumu yukarıda sözü edilen kararıyla, bu soruna

olumlu bir katkı vermiştir. Karardaki şu vurgular çok önemlidir: işçilerin yıllık izinlerini kullanmaları sırasında idarelerce taşeronlardan, başka işçi getirilerek personel sayısının tamamlatılması istenemez. Yıllık izin kullandırdıkları gerekçesiyle taşeronun hakedişlerinden de kesilemez. Üstelik İdareler bu hakkın kullandırılıp kullandırılmadığını kontrol etmekle yükümlüdür. İzinlerin kullanıldığı sürelerde işin aksadığı gerekçesi de öne sürülemez. Çünkü çalıştırılacak işçi sayısı belirlenirken yasalarla öngörülmüş olan yıllık izin haklarının gözetilmesi zorunludur.

Kamu İhale Kurumunun bu Kararı bir yargı kararı değildir. Ancak işçilerin yıllık ücretli izin haklarını kullanmalarını önleyen bir anlayışla yapılan sözleşmelerin Kamu İhale Kurumunca bundan böyle reddedileceği anlaşılmaktadır. Ancak Kamu İhale Kurumunun kendiliğinden inceleme yetkisi kaldırılmıştır. Yalnızca itiraz edilen konularda inceleme yapabilmektedir. Bu nedenle de taşeronlarla yapılan sözleşmelerin gözetim altına alınması ve itiraz yollarının araştırılması, önem taşımaktadır. Ayrıca bu Karar Sayıştay'a karşı yapılan itiraz başvurularında kullanılabilecek nitelikte önemli ipuçları verdiği dikkatlerden kaçırılmamalıdır.

(Kararın bütününe ulaşmak için: "ihale.gov.tr" , Kurul Kararları", "Kurul Karar Tutanakları", 14.3.2011 günlü tutanağın", 20. Sırası)

Taşeron İşçilik Nedir?

1980 sonrasında uygulanmaya başlanan liberal politikalarla kamu hizmeti kavramının çağrıştırdığı imgeler değiştirilmiştir. Devletin Yasalarla üslendiği görevleri yürütürken yapılan faaliyetler, iş süreçlerine ayrılarak parçalanmış, güvenlik ve temizlik hizmetleri örneklerinde olduğu gibi, uygun parçaların taşeron eliyle yaptırılmasına olanak tanınmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 36.maddesi VIII Bendine

1988 yılında bir fıkra eklenmiş ve böylece önceleri yardımcı hizmetler sınıfında çalışanlara gördürülen temizlik, bakım, işletme ve benzeri hizmetlerin üçüncü kişilere ihale yolu ile yaptırabilmelerinin yolu açılmıştır. Uygulamanın yaygınlaştırılabilmesi için yeterli kadro verilmemekte, İdareler bu yönüme adeta zorlanmaktadırlar. Bu yöntem o denli olağanlaşmıştır ki; laborantlık, hemşirelik, daha da ötesi anaokulu öğretmenliği, özel kalem müdürlüğü gibi hizmetler bile taşeron eliyle gördürülür olmuştur. Bugün, sözgelişi bir hastanede yan yana görev yapan iki laboranttan birisinin taşeron işçisi olmasını kimse yadırgamamaktadır. Sağlık Bakanlığının yaklaşık 300.000 çalışanının 108.000'i taşeron işçisi olduğu anımsandığında bu uygulamanın ne denli yaygınlaştırılmış olduğu görülmektedir.

Oysa bu tür hizmetlerde taşeron işçi çalıştırılmasının 4857 sayılı Yasanın İkinci Maddesinin 7. Fıkrasına uygunluğu da tartışmalıdır. Fıkroda aynen şöyle denilmektedir: "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." Bir hastanede biri 657 sayılı Yasa, öteki ise bir taşerona bağlı personel çalıştırılmasının ne teknolojik, ne de ayrı uzmanlık gerektiren işler kapsamında değerlendirilemeyeceği kuşkusuzdur. Devlet, gerekli gördüğünde kendi koyduğu kurallara uymamakta bir sakınca görmemektedir.

Ayrıca, sürekli hizmetlerin yıllık ihalelerle ve taşeronun getirdiği geçici süreli çalıştırılan işçiler eliyle gördürülmesi kamu yönetimi ilkeleriyle de bağdaşmamaktadır.

Taşeron işçiliği olgusu Devletin sosyal olma niteliğinin ortadan kaldırıldığına verilecek örneklerden biri olarak karşımızda durmaktadır. İşçi hakları Devlet eliyle gasp edilmiştir gasp olgusu sürdürülmektedir: Geçici süreli çalıştırılan işçiler çalışma yaşamları boyunca asgari ücrete mahkûm edilmektedirler. Birçok haklarından yararlanamamaktadırlar. Sözleşmelerinin yenilenmeme tehlikesi nedeniyle sendikal haklarını kullanamamaktadırlar. Kıdem

tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklarını kullanabilmeleri ancak yargı yoluyla ve uzun uğraşlar sonrasında gerçekleşebilmektedir. Yargı teslim alındığı için bundan sonra ne olacağı da belirsizdir.

Burjuvazi, yalnızca kendi işyerlerinde çalışan işçilerin sosyal hak ve güvencelerinin kısıtlanmasıyla ilgilenmemekte, kamuda çalışan işçilerin kazanılmış haklarına da tasallutta bulunmaktadır. Çünkü böylelikle kamu işçilerine ödenen görece yüksek ücretler ve tanınan sosyal güvenceler kendi işçilerine kötü örnek olmayacaktır. Ayrıca bu yöntem, ticarileştirilen kamu hizmetlerinden daha çok pay almalarını sağladığı için, çıkarlarına da hizmet etmektedir.