
Hizmet Alımlarında (Taşeron) Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar

Hmş. Sabiha AKDENİZ GÜNAY

Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri, Ev İdaresi Koordinatörü, ANKARA

Son yıllarda kamu kurum ve kuruluşlarında; temizlik, yemek servisi, hasta taşıma, güvenlik gibi hizmetler dışarıdan taşeron (alt işveren) firmalara Kamu İhale Mevzuatına uygun olarak ihale edilmektedir. İhale edilen bu hizmetler sağlık kurum ve kuruluşlarında; hastane temizliği (yoğun bakım, ameliyathane, yeni doğan üniteleri), hasta transferi, yemek servis hizmetleri ve atık toplama gibi uzmanlık gerektiren işler olduğundan, şartname içeriği ve sözleşme metni diğer kurum ve kuruluşlardan farklı olmalıdır. Şartname içeriği, ihale kanunlarıyla birlikte, iş kanunu çerçevesinde hazırlanmalıdır. Bu içerikte, aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir:

1. Yerine getirilmesi gereken hizmetin tanımının yapılması,
2. Sözleşmenin türü ve bedeli,
3. İşin yapılma yeri, iş yeri teslimi ve işe başlama tarihi,
4. Teminata ait hükümler,
5. Ödeme (hak ediş) tarihi ve şartları,
6. Fiyat farkı (eski ve yeni asgari ücret arasındaki fark ve bu farktan doğan işsizlik ödeneği),
7. Cezalar ve kesintiler:
 - a. Asıl işveren tarafından tespit edilen demirbaş eşyalara verilen hasarın tazmini ile ilgili cezalar,

- b. Hastane temizlik ve dezenfeksiyon kurallarının ihlali,
- c. Doğru malzemenin doğru yerde ve doğru teknikte kullanılmamış olması,
- d. Temizlikte kullanılan malzemelerin ve temizliğinin yapılmadığı durumlar,
- e. Hastanenin Atık Eylem Planının ihlali,
- f. Özel alan (ameliyathane, yoğun bakım, izolasyon odaları, transplantasyon odaları) temizliklerinde uyulması gereken kuralların ihlali.

8. Çalıştırılacak personel sayısının belirlenmesi:

- a. Yönetici personel dahil ayrıntılı olarak yazılması,
- b. Çalıştırılacak personel sayısının eksikliği durumunda cezai hükümlerin şartnameye yazılması.

9. Personelin özlük haklarının ayrıntılı şekilde yazılması (izin, mesai ve kıdem tazminatı):

- a. Haftalık ve aylık çalışma koşulları,
- b. Resmi gün ve hafta sonu çalışma kuralları,
- c. Mesailer ve ödeme koşulları,
- d. Rotasyon planlarının idareye sunulması (kurum yönetiminin izni olmadan personelin başka alanda çalıştırılmaması hususu).
- e. Her ay düzenli olarak personelin SSK prim ödemelerinin takibinin yapılması,
- f. Oryantasyon ve hizmet içi eğitimlerinin kurum yönetiminin hazırladığı belgeler ve veriler doğrultusunda yapılmasının sağlanması.

10. Maliyet hesabının belirlenmesinde yer alması gereken personel başışıklanma durumu ve portör muayenelerinin hangi zaman aralıklarında yapılacağını belirlenmesi:

- a. Personele yaptırılacak tetkik miktarları,
- b. Ortalama aşı miktarları,
- c. Portör muayeneleri,
- d. İşçi maliyeti.

11. İşçinin işe başlama ve iş akdinin feshi ile ilgili kanun ve yönetmeliklere uygun olarak yapılacak uygulamaların tanımlanması:

- a. İşten ayrılan personelin dosyasının aynı gün içerisinde kurum yönetimine sunulması,
- b. İşe başlayan ve işten ayrılan personelin kurum yönetiminin onayına sunulmadan yapılması halindeki cezai hükümlerin belirtilmesi.

12. İstenilen hizmetle ilgili kullanılacak ekipman ve malzeme miktarlarının belirlenmesi ve kontrolüne ilişkin tanımlamaların yapılması:

- a. Demirbaş malzemeler,
- b. Miatlı malzemeler,
- c. Kullanılacak malzemelerin miktarı,
- d. Temizlik malzemelerinin miktarı.

Şartname hazırlık aşamasında, yukarıda belirtilen hususlarda Kamu İhale Mevzuatı, 4857 Sayılı İş Kanunu ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve ilgili alt mevzuatlarında, yüklenici (esas işveren) ile alt yüklenicinin (alt işveren, aracı, taşeron), Sosyal Güvenlik Kurumu ile Çalışma Bölge Müdürlüğüne karşı birlikte (müteselsilen) sorumlu oldukları görülecektir. Fakat ülkemizde dışardan alınan bu hizmetlerde özellikle müteahhit ve taşeronların değişmesine rağmen işçilerin aynı iş yerinde çalışmaya devam ediyor oluşundan dolayı asıl işveren, işçilerin (yüklenici) kıdem tazminatından sorumludur. Temizlik firması işçisinin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parası gibi işçilik haklarından doğan bir yükümlülük altına girmesine yasal olanak yoktur. Birçok hastane yönetiminin belirlediği tahmini bedelde, işçilerin ücretleri asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır (tıbbi personel talebi halinde bu ücretlere cüz'i bir fark ekleniyor). İhale 1 yıl süreyle yapıldığından, herhangi bir kıdem tazminatı veya kıdeme bağlı diğer haklar için bedel öngörülmemekte ve fazla mesai, bayram izni, ikramiye gibi hiçbir sosyal hak da bu hesaplama dahil edilmemektedir.

İhaleyi üstlenen taşeron şirketler, hemen hiçbir sermaye yatırımında bulunmamaktadır ve kağıt üzerinde bu şirketlerin elemanı olarak görünen işçiler de hastane yönetiminin yaptığı görevlendirmelere ve iş programına göre çalıştırılmaktadır. Taşeron şirketlerin etkinliği, hastanenin gereksinim duyduğu personeli, hastane yönetiminin öngördüğü maliyetle sağlamasına aracı olmaktan ibarettir. Oysa çalışan işçilerin bilinçlenmesi ile mahkemeye giden dosyaların sayısı her geçen gün artmakta ve asıl işverenler yüklü tazminat ödemeye mahkûm edilmektedir. Bu sonuçlardan yazık ki kurumların birçoğu haberdar olmayıp, bununla birlikte taşeron işçilerine yönelik temel hak ihlallerinde sorumluluk üstlenmemekte ve taşeron işçilerinin temel hakları bakımından muhatabının taşeron şirket yönetimi olduğu iddiasında bulunmaktadır.

Alt işverenin cevabı ise bu durum karşısında son derece nettir: “*Al diyorlar alıyorum, çıkar diyorlar çıkarıyorum*”. Oysa taşeron şirket işçileri ile hastane yönetimleri arasındaki ilişki yalnızca kağıt üzerinde böyledir. Uygulamada, taşeron işçileri hastane yönetimlerinin kendilerine gösterdikleri işlerde çalışmakta, hatta zaman içinde çıkan istihdam gereksinimleri için sözleşme tadilatları yapılarak taşeron şirketler üzerinden işe eleman alınabilmektedir. Kurum yönetimi, istihdam edilecek işçilerin ücretine ve sosyal haklarına karar veren asıl merci durumundadır. Dolayısıyla istihdam, hastane yönetimi tarafından yapılmakta, taşeron şirket ise gerçek işverenin hukuki sorumluluğunu üstlenen bir paravan olarak iş görmektedir. İstenilen hizmetin kurum politikaları doğrultusunda yapımının yazılı olarak istenmediği durumlarda cezai hükümlerin şartnamelerde yer alması bunu açıkça kanıtlamaktadır. Yazılı yaptırımların olmadığı bir durumda ise hastaneler-

de ciddi kaos yaşanmaktadır. İşin uzmanı olmayan taşeron firmalar bu durumda sağlam ve bilimsel zemine oturmayan bilgi becerileri ile işi ifa etmeye çalışmaktadır. Sık personel değişimleri yapılan işin kalitesini düşürmekte, eğitimlerin profesyonel kişilerce yapılmadığı durumlar ise hastanelerde yaşanan epidemilerin bir nedeni olarak görülmektedir.

Bu nedenle kurum yönetimleri, işçilerin bireysel iş sözleşmelerine hukuken taraf olmak istemeseler de kar-zarar hesabı yapıldığında kuruma maliyetin aslında ne kadar fazla olduğunu görecektir.

Bu noktada, kurum yönetimleri ile taşeron şirketler arasındaki ihale mekanizmasının nasıl oluştuğu, bağlı bulunulan üst mercilerin ihalelere ne tip kısıtlamalar getirdikleri gibi konular belirleyici bir öneme sahiptir. Kurum yönetimlerinin düştüğü bir diğer yanılgı da, taşeron firma ve çalışanlarını herhangi bir müdürlüğe bağlayıp bunlar üzerinde etkin denetim yaptıklarını düşünmeleridir. Hatta denetim mekanizması içerisinde çalışacak olan denetçiyi de taşeron firmadan temin etme yoluna gitmektedirler. Çalışan ve denetleyen mekanizmanın aynı noktadan gelmesi kabul edilebilir birşey değildir. İşin nasıl yapılacağına dair denetim ve eğitimi, çalışanların özlük haklarının korunması ve kullanılan ekipman-malzemenin kontrolü, 24 saat hizmetin devamlılığı ile paralel olmalıdır. Bölüm başhemsirelerinin veya etkin yalnızca kağıt üzerinde bağlanan müdürlüklerin kontrol mekanizması olarak tanımlanması yanılgıdan başka birşey değildir.

Taşeron şirketin sorumluluğu hakkında ise sağlık kurumlarında işçi çalıştırmaya aracılık eden taşeron şirketlerin, gerek iş taksimatında, gerekse de gelir tahakkukunda genellikle belirleyici bir role sahip olması gerektiğini söylemeliyiz. Bu şirketlerin asıl faaliyeti, hastane yönetimlerinin yaptığı görevlendirme ve iş programına göre bordro düzenlemekten ve servis gibi yan hizmetleri karşılamaktan ibarettir. Gelirlerini, ihale sözleşmesindeki kar paylarından ve bu sözleşmelerde belirlenen gider kalemlerinden yaptıkları tasarruflardan sağlamaktadırlar. Verilen hizmetler, çoğunlukla herhangi bir yatırım gerektirmediğinden veya fiyatlarında fazlaca bir ticari kazanç sağlanamayacak olan basit alımlarla sınırlı olduğundan, taşeron şirketlerin gelirlerini artırmak için işçilerin yasal haklarını veya hizmet tahhüdünü ihlal etmek, kullanılan ekipman ve malzemede uygunsuz kullanım gibi yollara başvurmaktadır. Sigorta primlerinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi, işçilerin emeklilik ve sağlık hizmetlerinden yararlanma olanaklarını etkilemektedir.

Taşeron şirketle işçiler arasındaki ilişkinin bu özelliklerine bağlı olarak öne çıkarılması gereken talepler şunlardır:

• **Taşeron şirketler sigorta ve vergi ödemeleri bakımından işçi denetimine açık olmalıdır.** Beyannameler işçilerin görebileceği bir yere asılmalı, işçiler istediklerinde gelir vergisi ve sigorta bildirimlerinin örneklerini alabilmelidir.

• **Taşeron şirketlerin iş yerindeki ilişkileri saydam olmalıdır.** Taşeron şirket aracılığıyla çalıştırılan işçilerin nerelerde ve ne şekilde çalıştırıldıkları, bütün işçilerin ulaşabileceği bilgiler olmalıdır.

• **Taşeron şirketlerin işçilerin temel haklarını kullanmaları karşısında baskı uygulamasının önüne geçilmelidir.** Taşeron şirket işçileri arasında korunaksız nüfus gruplarının belirgin bir ağırlığı bulunmaktadır. Baskı ve otorite karşısında temel haklarını kullanmaktan kolayca vazgeçirilebilmektedirler. Bu nedenle, işçilerin iş yerinde özgürce bir araya gelmeleri, sorunlarını tartışmaları, kültürel ve sosyal aktivitelerde bulunmaları güvence altına alınmalı ve işçiler buna özendirilmelidir. Bu uygulamalar, istenilen işin doğru ve istenilen kalitede yapılması için önemli bir araç konumundadır.

KAYNAKLAR

1. 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu.
2. 4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu.
3. Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği.
4. Kamu İhale Genel Tebliği.
5. Kamu İhale Kurulu Kararları.