



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

7/887



Sayı : B.13.SGB.0-12.00-00/610- 2424
Konu : Yazılı Soru Önergesi

13 Aralık 2007

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 27/11/2007 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-1684 sayılı yazınız.

Muğla Milletvekili Prof. Dr. Metin ERGUN'a ait 7/887 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımız ilgili birimlerince incelenmiş olup, konuya ilişkin cevabi bilgi ve değerlendirmeler ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Faruk ÇELİK
Bakan

EK : 1 yazı

**MUĞLA MİLLETVEKİLİ PROF. DR. METİN ERGUN'UN 7/887 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP**

Bilindiği üzere, 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesine göre, özelleştirme uygulamaları çerçevesinde, bu kuruluşlarda çalışan memur, sözleşmeli personel ile kapsam dışı personel (bu maddede 5398 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikte kapsam dışı personelin nakil hakkı genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul başkanı, daire başkanı, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürü, müfettiş ve müfettiş yardımcısı, müşavir ve başuzman unvanlı kadrolara atanmak suretiyle görev yapan personel ile sınırlanmıştır), diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmektedir. Belirtilen personel dışında kalan işçi personel hakkında ise herhangi bir nakil işlemi yapılmamakta, bu personelin özelleştirme uygulamalarına bağlı olarak işini kaybetmeleri halinde ise kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan her türlü mali hakları ödenerek mağduriyetleri giderilmekte idi.

Bahse konu işçi personelden, özelleştirme uygulamalarına bağlı olarak işini kaybedenlerin her hangi bir hak kaybı bulunmamasına ve hiçbir kanuni zorunluluk ta olmamasına rağmen, sosyal Devlet anlayışının gereği olarak, 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar" ile 01/01/1992 tarihinden bu güne kadar özelleştirme uygulamaları sebebiyle işini kaybeden bahse konu kişilerin, en azından emeklilik haklarını elde edinceye kadar kamuda istihdamları amaçlanmış olup, her hangi bir hak kaybı söz konusu olmadığı gibi, bu durumda olanlara söz konusu uygulama ile ilave bir hak tanınmıştır.

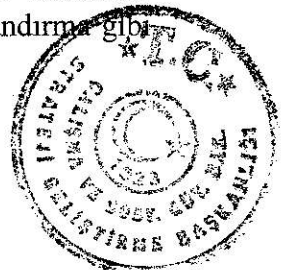
Bununla birlikte, bütçe imkanları ile yürütülmekte olan ekonomik program göz önünde bulundurularak söz konusu personel de dahil olmak üzere tüm kamu personelinin özlük ve mali haklarının iyileştirilmesi Hükümetin temel amaçları arasında yer almaktadır.

Geçici Personel hakkında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasında; "Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığının ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir." hükmü yer almaktadır.

Bahse konu Esaslar ile söz konusu kişilerin geçici personel statüsünde istihdamları öngörüldüğünden, çalışma süreleri de, yukarıdaki hüküm dikkate alınarak kamu hizmet ihtiyaçları doğrultusunda bir mali yılda on ayı geçmeyecek şekilde belirlenmiştir.

Özelleştirmenin, ekonomik faaliyet icra eden kamu kuruluşlarının, piyasa koşullarında özel sektöre aktarılması olarak ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, özelleştirmenin temel amacı, ekonomide serbest piyasanın daha iyi işlemesi için gerekli koşulların oluşumunu sağlamak, etkinlik ve verimliliği artırmak olup, kamu kuruluşlarının istihdam ettikleri personel hatası sebebiyle özelleştirilmesi gibi bir durum söz konusu değildir.

Ayrıca, özelleştirme programına alınan veya özelleştirilen kuruluşlarda istihdam edilen personelin özlük ve mali hakları da kanuni güvence altına alınmıştır. İlgili mevzuatında; memur, sözleşmeli personel ile iş kanunlarına tabi personele fark tazminatı uygulaması, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (1) sayılı cetvelde belirtilen kadrolarda görev yapmakta iken nakle tâbi tutulan personele ayrıca 3 yıl süre ile şahsa bağlı hak uygulaması getirilirken, sürekli işçi ve/veya geçici iş pozisyonlarında görev yapan personele de iş akitlerinin feshi halinde iş kaybı tazminatı vb mali haklar getirilmiş ve buna ilaveten de mezkur Esaslar çerçevesinde istihdam imkanı getirilmiş ve bütçe imkanları ölçüsünde de öğrenim durumuna göre sözleşme ücreti tespit edilmiş olup, cezalandırma gibi bir durum söz konusu değildir.



Mezkur Esaslar'ın 3 üncü maddesinde; "...Bu kapsamda istihdam edilecek personele verilecek harcırah ve yapılacak ayni ödemeler ile suç ve disipline ilişkin yaptırımlar, çalışma saat ve süreleri, sosyal güvenlik yönünden tabi olunacak mevzuat, izin hakları ve buna benzer diğer hususlar her kurum için çıkarılacak Bakanlar Kurulu kararında belirtilir..." hükmüne yer verilmiş, konu hakkındaki 15/01/2007 tarihli ve 2007/11555 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın İzinler başlıklı 8 inci maddesinin (b) fıkrasında da; "Yıl içinde resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için çalıştıkları her 4 ay için 2 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilir. Rapor süresinin 2 günü aşması halinde aşan kısım için ücret ödenmez." ifadesi yer almakta olup, bahse konu geçici personelin 2 günden fazla hastalanmamasının garantisi söz konusu olamaz. Mezkur düzenleme ile rapor süresinin 2 günü aşması halinde aşan kısım için ücret ödenmeyeceği hususu düzenlenmiş olup, diğer mevzuatta da benzer düzenlemeler yer almaktadır.

Özelleştirme uygulamaları sonucunda işsiz kalan ve gerekse diğer kamu kurum ve kuruluşlarında 4/C statüsünde istihdam edilen geçici personelin istihdam edilme usul ve esaslarını belirleyen Bakanlar Kurulu karar taslaklarında yer alan mali ve özlük hakları ile diğer hususlara dair intikal eden taleplerin ilgili kamu kurum ve kuruluşların temsilcileri ile ilerleyen dönemlerde yapılabilecek çalışmalarda dikkate alınmak üzere değerlendirilmelerine devam edilmektedir.

