



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



Sayı : B.13.SGB.0-12.00-00-7/610-198
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7/1563)

03-02-2012

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 12.12.2011 tarih ve 55401 sayılı yazınız.

Hatay Milletvekili Sayın Hasan AKGÖL'e ait 7/1563 Esas No'lu yazılı soru önergesi Bakanlığımızca incelenmiş olup konuya ilişkin bilgiler ekte sunulmaktadır. Bilgilerinize arz ederim.

Faruk ÇELİK
Bakan

EK : 1 Yazı



İnönü Bulvarı No:42 Emek 06520 Ankara
Tel : 0312 212 20 72 – Faks : 0312 215 18 00
www.cs.gb.gov.tr

İrtibat : E. YARDIMCIEL Memur
Tel : 296 64 36
e-mail : eyardimciel@cs.gb.gov.tr

**HATAY MİLLETVEKİLİ SAYIN HASAN AKGÖL'E AİT 7/1563 ESAS NO'LU
YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAP**

Üçer aylık dönemler itibarıyla Türkiye İstatistik Kurumuna bildirilen kamu istihdamına ilişkin verilere göre 2011 yılı ikinci döneme ait geçici personel sayısı 21.546'dır. Aynı döneme ilişkin kamudaki toplam istihdam sayısı ise 3.064.980'dir.

Yine, aynı verilere göre yıllar itibarıyla geçici personel sayısı; 2007 yılı dördüncü dönemde 16.527, 2008 yılı dördüncü dönemde 16.336, 2009 yılı dördüncü dönemde 16.989 ve 2010 yılı dördüncü dönemde 18.481'dir.

Bir yıldan az süreli veya mevsimlik kamu hizmetlerinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayanların "Geçici Personel" oldukları hüküm altına alınmıştır. Bu hüküm ile geçici personelin "ne olduğu" belirlenerek diğer istihdam türlerinden ayırt edilmesi amaçlanmıştır.

Anayasa Mahkemesinin 30.03.2011 tarihli ve 2010/46 Esas sayılı kararında da ifade edildiği üzere; Geçici personel statüsü, belli bir vasıf gerektirmeyen, daha çok bedensel çalışmalara ağırlık veren, başlangıç ve bitişi belli olan, süreli işlerde çalışmayı öngörmektedir. Bu personel, idare ile yaptıkları bir sözleşme uyarınca idare için belirli bir iş yapan kişi konumundadır ve yaptıkları iş, geçici veya mevsimlik olup, asli ve sürekli görevlerden de sayılmaz. Bu nedenle geçici personel; Anayasa'nın 128'inci maddesi kapsamında belirtilen memur ve diğer kamu görevlileri kavramı dışında kalan, sözleşme ile çalıştırılan, işçi de olmayan, kendine özgü istisnai bir istihdam türüdür.

Geçici ve mevsimlik işlerin neler olduğunun belirlenmesi ülkedeki ekonomik gelişmelere ve koşullara bağlı olarak çalıştırılacak kişilerin sayısının ihtiyaca göre her zaman değişebilecek nitelikte olması, yapılan işin niteliği ve süresine göre ödenecek ücret ve sözleşme şartlarının da farklılık arz etmesi gözetildiğinde, Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecek olan hususların yasa ile yapılamayacak kadar teknik ayrıntıları içerdiği kuşkusuzdur.

Geçici personel statüsü adı altında böyle bir istihdam biçiminin oluşturulması ile yaşam hakkı ortadan kaldırılmadığı gibi, getirilen düzenlemenin çalışanlara geçici de olsa iş ortamı yaratmayı amaçladığı ve sosyal devlet ilkesinin gereklerine de uygun olduğu aşikârdır.

Nitekim yargısal içtihatlar da sıkça dile getirildiği üzere, aynı hukuksal durumda olan kişilerin aynı kurallara bağlı tutulması gerektiğinden ve değişik hukuksal durumda olanların ise değişik kurallara bağlı tutulması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz, kadrolu ve sözleşmeli personele geçici personelden farklı kuralların uygulanıyor olmasının girmiş oldukları farklı hukuksal statüden kaynaklanan özelliğin bir gereğidir ve bu durum eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmez.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesine tabi olarak çalışan geçici personele, resmî tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni; çalıştıkları her ay için azami 2 gün ücretli izin; eşinin doğum yapması, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü hâlinde ve her olay için 3 gün ücretli mazeret izni; doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilmesi öngörülmüştür.

4046 sayılı Kanunun 21'inci maddesine göre özelleştirilen kuruluşlarda, iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan, iş sözleşmeleri tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenmektedir. Ayrıca, bunların mesleklerinde geliştirilmesine,

bir meslekte yetiştirilmesine veya meslek edindirilmesine ilişkin eğitim giderleri ile yeni iş bulmalarına katkı sağlamak amacıyla yapılacak giderler Özelleştirme Fonundan karşılanmaktadır.

Bahsi geçen maddede yer alan hükme istinaden iş kaybı tazminatı, günlük net asgari ücretin iki katıdır. Bu madde kapsamına girenlerden, hizmet akdinin sona erdiği tarihte aynı işveren ile hizmet akdi kesintisiz en az 550 günden daha fazla devam edenlere iş kaybı tazminatı verilmektedir.

Ayrıca, bu düzenlemelerden ayrı olarak, özelleştirme uygulamaları neticesinde iş akitleri feshedilen personelin kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak atanma imkânı getirilmiş olup, bu statüde çalışmak ise bir tercih meselesidir. Bütçe olanakları ve hizmet ihtiyaçları çerçevesinde bu durumda olanların geçici personel statüsünde çalıştırılması öngörülmüş olup, yerleşik yargı içtihatlarında da açıkça vurgulandığı üzere devletin memur gibi sadece belirli bir istihdam biçimini seçmeye zorlanması mümkün değildir.

Diğer taraftan, özelleştirme uygulamalarının başladığı tarihten 2004 yılına kadar iş akdi feshedilen işçilerin kamuda istihdamına yönelik bir düzenleme bulunmamaktaydı. 4046 sayılı Kanunun 21'inci maddesinde bahsedilen iş kaybını telafi etmeye dönük düzenlemeler de 2005 yılında yapılmıştır.

Özelleştirme uygulamaları sonucunda diğer kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak ataması teklif edilerek görevine başlayan personelin iş sonu tazminatı her bir mali yıl için çıkartılan Bakanlar Kurulu Kararında düzenlenmiştir.

2011 mali yılı için çıkartılan 20.12.2010 tarihli ve 2010/1205 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 7'nci maddesine göre; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4'üncü maddesinin (C) fıkrasına göre yapılan çalışmaların toplam süresi üzerinden hesaplanarak bu maddedeki esaslara göre iş sonu tazminatı ödenmektedir.

657 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinde tanımlanan işçiler ile memurlar farklı ücret rejimlerine tabidirler.

Özelleştirme uygulamaları neticesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak ataması teklif edilerek görevine başlayan personelin tüm özlük ve mali hakları 20.12.2010 tarihli ve 2010/1205 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile düzenlenmiştir. Mezkûr personelin hizmet sözleşmeleri, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekliliğe hak kazanacakları tarihte sona erdirilmektedir.

Özelleştirme uygulamaları neticesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak ataması teklif edilerek görevine başlayan personelden;

Yükseköğrenim mezunu olanlara 21.250 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar,

Lise ve dengi okul mezunu olanlara 19.275 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar,

İlköğretim (ilkokul mezunu veya okur-yazar dâhil) mezunu olanlara 17.275 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar,

Brüt olarak ödenir. Memur maaş katsayılarında mali yıl içinde yapılan artışlarda otomatikman geçici personelin ücretlerine yansımaktadır.

Özelleştirme uygulamaları nedeniyle işsiz kalan işçilerin kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel olarak yerleştirilmesine ilişkin uygulamanın başladığı 2005 yılından bu yana her bir mali yıl için çıkartılan Bakanlar Kurulu Kararları ile başta ücret artışı olmak üzere, 30 gün ücretli hastalık izni, 11 ay süreyle çalışma imkânı, 22 gün ücretli izin ve iş sonu tazminatı gibi geçici personelin durumunu iyileştirici düzenlemeler yapılmıştır.

5434 sayılı T. C. Emekli Sandığı Kanununun 89'uncu maddesinde; hizmet sürelerinin tamamı bu Kanun ve/veya 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 4'üncü maddesi kapsamında geçenlerden emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanan veya toptan ödeme yapılan asker ve sivil tüm iştirakçilere, her tam fiili hizmet

yılı için aylık bağlamaya esas tutarların bir aylığının emekli ikramiyesi olarak verileceği hükme bağlanmıştır.

Buna göre, lise mezunu olup 25 yıl görev yapan bir memur emeklisine 5434 sayılı Kanunun 89'uncu maddesine göre 3'üncü derece 1'inci kademe intibakı ve 800 ek gösterge rakamı üzerinden 01.01.2012 tarihli memur maaş katsayısı esas alınarak ödenebilecek emekli ikramiyesi tutarı 32.267,11 TL'dir.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında emekliye ayrılan işçilere yapılacak olan kıdem tazminatının hesabı işçilerin son ücretleri üzerinden yapılacağı hüküm altına alındığından aynı hizmet yılından emekliye ayrılmış olursa dahi işçilerin aldıkları ücretlerin farklılığından dolayı bunlara ödenecek kıdem tazminatı tutarları da farklılık göstermektedir.

657 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (C) fıkrası kapsamında çalışan geçici personelin emekli olduğunda alabileceği iş sonu tazminatı ise, 20.12.2010 tarihli ve 201/1205 sayılı Bakanlar Kurulunun 7'nci maddesine göre, geçici personel olarak yapılan çalışmaların toplam süresi üzerinden hesaplanmakta ve her bir hizmet yılı için ayrılış tarihindeki hizmet sözleşmesinde yazılı brüt aylık ücret tutarında iş sonu tazminatı ödenmektedir.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi hükümlerine göre çalışan kamu görevlilerinin 4688 sayılı Kanun hükümlerine göre kamu görevlileri sendikalarına üye olmaları mevzuatımız ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere uygun olup, söz konusu personel, istedikleri kamu görevlileri sendikalarına serbestçe üye olabilmekte, bu konuda herhangi bir ayrıma tabi tutulmamakta, toplu sözleşme priminden faydalanmakta ve toplu sözleşme hakkına sahip olmaktadır.