



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih: 20.6.2013
Sayı: 975

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİS BAŞKANLIĞINA

Gerekçesi ekte sunulan, ülkemizde taşeron çalışma ilişkilerinin giderek yaygınlaşmasının olumsuz sonuçlarını ve taşeron çalışanların sorunlarını araştırmak ve bu çerçevede oluşturulması gereken politikaları ve alınması gereken önlemleri belirlemek amacıyla Anayasamızın 98. ve TBMM İçtüzüğü'nün 104. ve 105. maddeleri gereğince Meclis Araştırması açılmasını saygılarımızla arz ve teklif ederiz.

~~Ali Sarıbaş~~
Ali SARIBAŞ
Çayaklılık mvr.
Velî Fâiloba
M. d. b.
L. b.

~~Aslıhan Ahmet~~
Aslıhan Ahmet
B. b. mvr.
İdris Yıkon
O. b. mvr.

Azhan T. b.
Rahmi Aşkın TÜRELİ
İzmir Milletvekili
E. b. mvr.
E. b. mvr.
E. b. mvr.

Kazım Kurt
E. b. mvr.
H. b. mvr.
Kocaeli mvr.
A. b. mvr.

Ferit Akdemir
A. b. mvr.
Ayhan Ayaydin
İst. mvr.

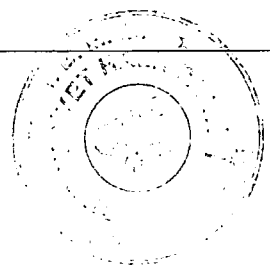
Ali İhsan K. b.
Z. b. mvr.
M. b. mvr.
M. b. mvr.

M. b. mvr.
M. b. mvr.
M. b. mvr.

Orhan Duran
T. b. mvr.

Canan Yüceer
T. b. mvr.

Vahap Sefer
M. b. mvr.

[illegible]

GEREKÇE:

Kamu personel sistemini dönüştürme çabaları AKP döneminde yaygınlaşmış ve hızlanmıştır. Bu dönüştürme çabaları, reform ve yeniden yapılandırma çalışmaları, yönetsel güç ve tercihler kullanılarak kamu örgütlerinin verimsizleştirilmesi, mevzuat değişiklikleri ve kamu yönetiminin hantal ve verimsiz, kamu personelinin ise tembel ve yetersiz olduğu şeklindeki toplumsal meşruluk kazanmaya yönelik söylemler eşliğinde yürütülmektedir.

Kamu personel sistemine yönelik dönüştürme çabalarının başında memur istihdamının alan itibariyle daraltılması ve memurlar eliyle görülen hizmetlerin hizmet alımına konu edilerek özelleştirilmesi gelmektedir. Memurluk, kadro esasına dayanan ve kamu görevinin objektif ölçütlerle yerine getirilmesi amaçları ile örgütlenen, güvenceli bir istihdam biçimidir. Genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli görevler başka istihdam şekilleri tarafından yerine getirilemeyeceği gibi, memurlar tarafından yürütülmesi öngörülen hizmetlerin “hizmet satın alınması” yoluyla taşeronlaştırılması doğru bir uygulama değildir.

Diğer taraftan, taşeron işçiler aracılığıyla kapitalizmin başlangıç yıllarına ait vahşi çalışma koşulları adeta geri gelmiştir. Taşeron işçiler için, kavramsal olarak olmasa da, insani değerler bakımından “kölecilik çalışma koşulları” geçerlidir ve bu sebeple de taşeron işçilik uygulaması kamuoyunda “modern kölelik” olarak adlandırılmaktadır.

Kamuda, taşeron işçiler ağırlıklı olarak başta temizlik işleri olmak üzere yardımcı hizmetlerde, sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetlerinde, yerel yönetim hizmetlerinde ve güvenlik hizmetlerinde çalıştırılmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron işçi çalıştırılmasına yönelik hizmet alımları genelde bir yıllık olup hizmet alımının usul ve esasları kamu ihale kurumu ilgili mevzuatına göre belirlenmektedir. Bu hizmet alımlarıyla çalışan işçilerin bütün mali ve sosyal hakları ihaleyi alan taşeron firmaların sorumluluğu altında olmakta ve ihaleyi yapan kamu kurumunun ihale bedelini taşeron firmaya ödemekten başka herhangi bir yasal sorumluluğu bulunmamaktadır. Çünkü uygulamada, hizmet alan kamu kurum ve kuruluşları şartnamelerinde bu yükümlülüklerin alt işveren tarafından yerine getirileceğini belirtmektedirler. Bu yüzden de taşeron işçiler, ne asıl işveren olan kamu kurum ve kuruluşlarının vasıtasıyla, ne de alt işveren olan taşeron şirketlerinin vasıtasıyla yasal mali ve sosyal haklarını kullanamamakta ve ciddi sorunlar yaşamaktadırlar.

Taşeronlar aracılığıyla iş yapılması kamu yöneticileri için de tercih sebebi olmaktadır. Çünkü kamu yöneticileri taşeronlar aracılığıyla hem mali hem de istihdam olanaklarını rahatça yönetmekte, hatta yönlendirmektedir. İhale kanunlarının bağlayıcı hükümleri çoğu kez işlevsiz kılınarak ihaleler yandaş şirketlere verilebilmektedir. Taşeron şirketlerde sendikal örgütlenmenin zorluğu da kurumlar için bir avantaj sağlamaktadır.

Taşeron işçilerin çalışma ilişkisinin temel karakteristiği, asgari ücret civarında bir ücretle ve ağır koşullarda çalışma olarak görülmektedir. Taşeron işçilerinin ortalama ücreti benzer iş yaptığı sendikal örgütlülüğe sahip işçisinin yüzde 50’si civarındadır. Ayrıca taşeron işçiler, ücretlerinin geç ödenmesi ve hatta hiç ödenmemesi gibi sorunlarla da karşılaşmaktadır. Bununla da kalmayıp, taşeron işçilerin yemek ve yol paraları da çoğunlukla verilmemektedir.

Yapılan bir araştırmaya göre; sendikal örgütlülüğe sahip belediye işçileri yılda ortalama 78 gün, belediye şirket işçileri 66 gün ikramiye alırken, sendikal örgütlülüğü olmayan belediye işçileri ise 47 gün ikramiye almaktadırlar. Taşeron işçilerine ikramiye ödenmesi ise söz konusu değildir.

Dikkate değer bir durum da çalışma saatlerinde görülmektedir. Sendikal örgütlülüğe sahip belediye ve belediye şirket işçileri haftada ortalama 42 saat çalışırken, taşeron işçiler ise daha düşük ücret almalarına rağmen 45-46 saat çalışmaktadırlar.

Taşeron firmalarda çalışan işçiler çoğunlukla yılda sadece 7 gün yıllık izin kullanabilmekte ve geri kalan yıllık izinleri verilmemektedir. Kanunen verilmeyen yıllık izinlerin karşılığı ücretin dahi işçiye verilmediği görülmektedir. İşten atılma korkusu yaşayan işçiler bu duruma itiraz edememektedirler.

İşçiler tarihsel mücadeleleri sonucu, sosyal ve ekonomik haklarını korumak ve iyileştirmek amacıyla sendika çatısı altında örgütlenmiştir. Sendikal örgütlemeyi engellemek gibi temel bir hedefi olan taşeronluk sistemi ise bu amaca açıkça aykırı özellikler içermektedir. Taşeron işçilerin iş güvencesi olmadığı için, sendikaya üye olmaları ya da faaliyetlerine katılmaları durumunda derhal sözleşmeleri feshedilmektedir. Sendikal üyelik başvurularında toplu işten çıkarmalar yaşanmaktadır. Bu işçilerin örgütlenmesi, çalışma niteliğinden kaynaklı olarak tazminatsız işten çıkarılma ve mevcut taşeron ihalesi yenilendiğinde işe alınmama tehdidi ile engellenmektedir.

Bu çerçevede, kamu hizmetlerinin ilke olarak memurlar ve kamu işçileri eliyle gördürülmesi sağlanmalıdır. Bu kapsamda, kamu kurum ve kuruluşlarında, kamu hizmetlerinin hizmet satın alma yoluyla gördürülmesine ilişkin düzenlemeler gözden geçirilerek, zorunlu alanlar dışında taşeron işçi çalıştırılmasına olanak veren yasal düzenlemeler yürürlükten kaldırılmalı ve kamu hizmetlerinin kamu personeli yerine dışarıdan hizmet alımı suretiyle gördürülmesine yönelik olarak yaygınlaşan taşeron işçi istihdamı sınırlandırılmalıdır. Buna ilaveten, taşeron işçiler çalıştıkları kurumlara ihdas edilecek memur ve işçi kadrolarına geçirilmelidir.

Bu çerçevede, ülkemizde taşeron çalışma ilişkilerinin giderek yaygınlaşmasının olumsuz sonuçlarını ve taşeron çalışanların sorunlarını araştırmak ve bu çerçevede oluşturulması gereken politikaları ve alınması gereken önlemleri belirlemek amacıyla Meclis Araştırması açılmasının uygun olacağı düşüncesindeyiz.

