



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 25 Ocak 2018
Sayı : 1696

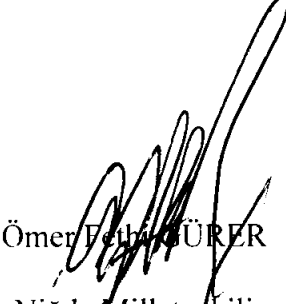
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Teklifi ve gerekçesi ilişikte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımızla arz ederiz.


Veli AĞBABA

Malatya Milletvekili


Ömer Fethi GÜRER
Niğde Milletvekili


Fatma KUTLAN
HÜRRİYET
Kocaeli Milletvekili


Ünal DEMİRTAŞ
Zonguldak
Milletvekili


Atilla SERTEL
İzmir Milletvekili

T.C. MİLLÎ VE EĞİTİM BAKANLIĞI	
Tarih	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Evrak No	Plan ve Bütçe
Tarih	02 Şubat 2018
İmza: 2/2/106	



TBMM
KADUNLAR VE KARARLAR BSK.LIGI

26 Ocak 2018

Numara:

TBMM
GENEL EVRAK

26 Ocak 2018

No: 226037

EBYS'YE
AKTARILMIŞTIR

GENEL GEREKÇE

Türkiye’de özellikle son 15 yıllık süre zarfında kamuda taşeronlaştırma hız kazanmış, kadrolu işçilik istisna, taşeron işçilik kural haline gelmiştir. Taşeronlaştırmanın yanı sıra kamuda farklı isim ve unvanlar adı altında geçici ve güvencesiz istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır.

24 Aralık 2017 tarihli 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, alt işveren (taşeron) işçileri ile geçici işçiler ve 4-c’li geçici personel hakkında bazı düzenlemeler içermektedir. Anayasa’nın 121. maddesine göre olağanüstü hal süresince “Olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda” KHK’lar çıkarılabilir. Taşeron işçiler konusunun OHAL ile uzaktan yakından ilgisi olmadığı açıktır. Dolayısıyla 696 sayılı KHK Anayasaya açıkça aykırıdır.

Taşeron işçilere kadro verilmesinin KHK yoluyla yapılmasının arkasındaki en önemli nedenlerden biri, mağdur edilen ve kapsam dışı bırakılan emekçilerin hak aramasının önüne engel koymaktır. Anayasa Mahkemesi’nin OHAL döneminde çıkarılan KHK’ları incelememe kararı sonrası, emekçilerin hak arama konusunda gidebilecekleri merci yolu kapatılmıştır. Dolayısıyla yaratılan haksızlık, Anayasa ihlali ve bu duruma Anayasa Mahkemesi tarafından kayıtsız kalınması ile resmileştirilmiştir. Sonuç olarak, milyonlarca yurttaşımızın umutla beklediği bu düzenlemenin, yaratılan haksızlıkların giderildiği bir teklifle TBMM’de kanunlaşmasının önemi ortadadır.

696 sayılı KHK’da yer alan taşeron işçilerle ilgili düzenlemeler, çağdaş demokrasilerin gereği olan, konuların taraflarıyla görüşülmesi ve karşılıklı uzlaşının sağlanması esaslarına uyulmadan gerçekleştirilmiştir. Milyonlarca emekçiyi doğrudan ilgilendiren bir düzenleme ne işçi konfederasyonları ve sendikalarla, ne taşeron işçi örgütlenmeleri ile ne de konunun uzmanları ile görüşülmeden, adeta kapalı kapılar ardında hazırlanmıştır. Hukuk yolunun da kapalı olduğu bir dayatma şeklinde verilen karar, doğal bir sonuç olarak yüz binlerce mağdur yaratmıştır. 18 Kasım 2017 tarihinde düzenlenen Taşeron İşçilik Çalıştay’ında TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve taşeron işçi derneklerinin uzlaştığı ve ortaklaştığı bir bildirge kamuoyu ile paylaşılmıştır. Konunun doğrudan taraflarının ortak görüşlerinin yer aldığı bu bildirgede yer alan “kamuda çalışan tüm taşeron işçilere ayrımsız, şartsız kadro” talebi ve diğer talepler 696



sayılı KHK'da karşılanmamıştır. Bu nedenle de işçilerin ortak görüşlerini içeren bir kanun teklifinin hazırlanması elzem olmuştur.

Çıkarılan KHK'da taşeron işçileri arasında büyük bir ayırım yapılmıştır. İşçiler umutla kadro beklerken, yüz binlerce emekçi kapsam dışında bırakılmıştır. Birçok KİT ve özel bütçeli kuruluş doğrudan, birçok işçi de ihale yöntemi nedeniyle dışarıda bırakılmıştır. Kamu hizmeti veren yüz binlerce işçinin hiç bir mantıklı gerekçe olmadan kapsam dışı bırakılması, ülkemizdeki iş barışını bozacak niteliktedir ve büyük bir ayrımcılık içermektedir. Keza bu ayırım, Anayasada yer alan eşitlik ilkesine de aykırı düşmektedir. Oysa kamu hizmetine girmek, kamuda memur ya da işçi olarak çalışmak tüm yurttaşların Anayasal hakkıdır. Kamusal görev, yetki ve sorumlulukların kamu eliyle ve kamu personeli aracılığıyla ifa edilmesi ise sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir.

696 sayılı KHK'da yer alan, taşeron işçilerin kadro ve sözleşmeli statüye geçmesi için şart koşulan sınav ve güvenlik soruşturması şartı kabul edilebilir olmanın çok uzağındadır. Yıllardan bu yana hali hazırda bulundukları işi zaten yapan işçilerin sözde yeterliliğini ölçmek için sınava tabi tutmanın makul ve anlaşılır bir gerekçesi bulunmamaktadır. Ayrıca sözlü sınav ve mülakatlarda, adaylara ne tarz sorular sorulduğu, yurttaşların siyasi görüş, mezhep, köken ve ideolojik sorgulamaya tabi tutuldukları tüm kamuoyu tarafından bilinmektedir. Dolayısıyla sınav ve güvenlik soruşturmaları yoğun bir şaibeyi de beraberinde getirecektir. Bu nedenle kamuda çalışan tüm taşeron işçilerine ayrımsız şartsız kadro verilmesine yönelik bir düzenleme ihtiyacı doğmuştur.

Yukarıda açıklanan hususlar kapsamında bu Kanun ile;

a) Kamuda taşeron işçi, yüklenici işçisi, geçici işçi, geçici personel, sözleşmeli personel, idari hizmet sözleşmeli personel, vekil personel, ücretli öğretmen, usta öğretici vb. güvenceden yoksun tüm istihdam biçimlerine son verilmesi,

b) Bu şekilde çalıştırılanların herhangi bir koşul ve şart aranmaksızın devlet memuru ya da kadrolu işçi statüsüne geçirilerek istihdam edilmesi ve iş güvencesi sağlanması,

c) Eşit işe eşit ücret prensibinden hareketle ücret ve hak eşitliğinin sağlanması

Amaçlanmıştır.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici maddelerle taşeron işçi olarak çalışanların çalıştıkları kurumlarda sürekli işçi veya memur kadrolarına geçirilerek istihdam güvenliğinin sağlanması ve aynı yaptıkları diğer çalışanlarla eşit mali ve sosyal haklara sahip olmaları sağlanmaktadır.

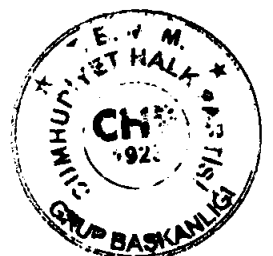
MADDE 2- Maddeyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 ncü maddesine eklenen fıkralarla merkezi veya yerel tüm kamu idarelerinde güvenceli ve sürekli istihdamın esas olması ve kamunun personel ihtiyacının devlet memurları ve kadrolu işçiler ile giderilmesi, hiçbir unvan altında iş ve istihdam güvencesi olmaksızın işçi ve personel çalıştırılamaması ve kamusal görev, yetki ve sorumlulukları, asıl ve yardımcı tüm işleri için 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılamaması hüküm altına alınmaktadır.

MADDE 3- Maddede yapılan düzenleme ile kapsamına girenlerin, 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak koşuluyla bu Kanun hükümlerinden faydalanması, bu Kanun hükümlerinden yararlanmaya hak kazananlardan 04.12.2017 tarihinde askerde bulunanlar için askerlik süresinin sona erdiği tarihten sonra kadrolara geçiş işlemlerinin tamamlanması, 04.12.2017 tarihi itibariyle sağlık sorunları veya doğum nedenleriyle iş sözleşmeleri askıda olanların doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirmesi halinde bu Kanun hükümlerinden yararlandırılması sağlanmaktadır.

MADDE 4- Maddede yapılan düzenlemeyle bu Kanunun uygulanmasına ilişkin esas ve usullerin Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenmesi sağlanmaktadır.

MADDE 5- Yürürlük maddesidir.

MADDE 6- Yürütme maddesidir.



**375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME ve 657 SAYILI DEVLET
MEMURLARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA İLİŞKİN KANUN
TEKLİFİ**

MADDE 1- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 26- Merkezi idareler, belediyeler ve belediyelere bağlı idareler, il özel idareleri ve il özel idarelerine bağlı idareler, mahalli idare birlikleri ya da bunların birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketler, kamu iktisadi teşebbüsleri, özel bütçeli kuruluşlar, kamuya ait ya da işletilmek üzere kiraya verilmiş tüm sosyal tesis ve işletmeler, rödovans sözleşmeleri ile işletilen madenlerde 4 Aralık 2017 tarihi itibariyle alt işveren ya da yüklenici şirket işçisi olarak çalıştırılan tüm işçiler, hiçbir koşul ve şart aranmaksızın, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibariyle, çalıştıkları idare adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına geçirilir.

Bu maddenin uygulanmasında, işçinin çalıştırıldığı kurumun 5018 sayılı Kanun kapsamında olup olmadığına ya da işçinin kapsamında çalıştırıldığı ihalenin türü ve içeriğine bakılmaz. Bu madde, 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca hizmet alımı, malzemeli hizmet alımı, cihazlı hizmet alımı, araçlı hizmet alımı, mal alımı, yapım işi, anahtar teslim iş, danışmanlık hizmet alımı, rödovans sözleşmesi gibi farklı ihale türlerinde alt işveren ya da yüklenici şirket işçisi olarak, kurumda sürekli hizmetlerde çalıştırılan tüm işçiler için uygulanır.

Bu madde 2017 yılında çalıştırılmış olup da ihalesinin ya da iş sözleşmesinin bitmesi nedeniyle 4 Aralık 2017 tarihinde fiilen çalıştırılmayanlar için de uygulanır.

Bu madde kapsamındaki işyerlerinde çalışmış olup 4 Aralık 2017 tarihinden önce işten çıkarılmış ve işe iade davası açmış olan işçiler, işe iade kararının kesinleştiği tarih itibariyle, işten çıkarılmadan önce çalıştıkları idare adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına geçirilir. Bu kapsamda işe iade davası açıp, işe iade kararı çıkmış ancak işbaşı yaptırılmamış tüm işçiler, bu maddenin yürürlüğe girmesinin ardından 1 ay içinde başvuruları halinde, işten çıkarılmadan önce çalıştıkları idare adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına başvuru tarihi itibariyle geçirilir.





öğretici ve benzeri unvan ve statüler altında sözleşme esaslı uyarınca veya geçici süre ile istihdam edilenler, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibariyle, Devlet Memurları Kanunu'nun 4 ncü maddesinin (A) fıkrası kapsamında ihdas edilmiş sayılan memur kadrolarına geçirilir.

MADDE 2- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 ncü maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir:

“Merkezi veya yerel tüm kamu idarelerinde güvenceli ve sürekli istihdam esastır. Kamunun personel ihtiyacı devlet memurları ve kadrolu işçiler ile giderilir. Hiçbir unvan altında iş ve istihdam güvencesi olmaksızın işçi ve personel çalıştırılmaz.

Kamu idareleri, kanun ve ilgili mevzuatta tanımlanmış görev, yetki ve sorumluluklarını devlet memuru ve kadrolu işçiler eliyle yürütür. Kamusal görev, yetki ve sorumlulukları, asıl ve yardımcı tüm işleri için 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılamaz.”

MADDE 3- Bu kanun kapsamına girenler, 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak koşuluyla bu Kanun hükümlerinden faydalanır.

Bu Kanun hükümlerinden yararlanmaya hak kazananlardan 04.12.2017 tarihinde askerde bulunanlar için askerlik süresinin sona erdiği tarihten sonra kadrolara geçiş işlemleri tamamlanır. 04.12.2017 tarihi itibarıyla sağlık sorunları veya doğum nedenleriyle iş sözleşmeleri askıda olanlar doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirmesi halinde bu Kanun hükümlerinden yararlandırılır.

MADDE 4- Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin esas ve usuller Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir.

MADDE 5- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 6- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

