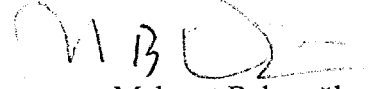




TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu tarafından yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim. 05.04.2018


Mehmet Bekaroğlu
İstanbul Milletvekili

24 Aralık 2017 tarihinde çıkarılan 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 106 ıncı maddesi ile 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda değişiklik yapılmıştır. Yapılan düzenlemeyle geçici iş pozisyonunda çalışan işçilerin çalışma sürelerinin, ilgili kurum ve kuruluşların talebi ile 5 ay 29 günden 9 ay 29 güne kadar uzatılabileceği belirtilmiştir.

ÇAYKUR fabrikalarında bugün bin 885 daimi işçi, bin 370 memur ve 9 bin 500 geçici işçi olmak üzere toplam 12 bin 755 kişi çalışmaktadır. Ülkemizde 12 ay çalışan işçilerin bile kıt kanaat geçinebildiği bir ortamda, geçici işçilerin ciddi mağduriyetleri bulunmaktadır. İlgili yasa gereği daimi kadroya geçme hakkı bulunmayan, çalıştıkları süre sonunda iş akitleri feshedilmediği için başka bir sigortalı işte çalışamayan, emeklilik için yeterli çalışma ve gün prim gün ödeme şartını sağlayamayan ve işsiz sayılmadıkları için işsizlik maaşından da yararlanamayan geçici işçilerin daimi kadroya geçişlerinin yapılarak özlük haklarının verilmesi en önemli talepleri arasındaydı.

Yapılan düzenleme çerçevesinde, 27 Mart 2018 tarihinde ÇAYKUR ve bağlı işyerlerinde uygulanmak üzere Kamu-İş ve Özgıda-İş Sendikası arasında bir protokol imzalanarak, ÇAYKUR'da çalışan mevsimlik işçilerin çalışma sürelerinin 120 günden 180 güne çıkarıldığı duyurulmuştur. ÇAYKUR Genel Müdürü, Onur konuğu olarak Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan, Özgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mehmet Şahin ve Kamu İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Erhan Polat tarafından imzalanan protokolda, toplu iş

27621

sözleşmesinin “Mevsim ve Kampanya İşlerinde İşçi Alınması ve Akitleri” başlıklı 14 üncü maddesinde değişiklik yapılarak, 180 gün çalışacak işçiler için şu kriterler sayılmıştır:

- “1- O kampanya döneminde para cezası alanlar,
- 2- O kampanya döneminde aldığı izin ve istirahatleri toplamı 15 günü aşan (İş kazası, meslek hastalığı ve analık nedeniyle alınan istirahatler ile heyet raporuna dayalı istirahatler hariç),
- 3- Teşekkülce, kampanya dönemi işçi alımı için tespit edilen süreden sonra işe alınan,
- 4- Verilen işi layıkıyla yapmayan ve hizmetinden yeterince yararlanılamayan işçilerin çalışma süresi 120 günden az olmamak üzere işverence belirlenecek olup bu işçiler için 180 gün şartı aranmaz.”

4857 sayılı İş Kanunu iş ilişkisinde eşit davranma ilkesinden bahsetmekte, işçiler arasında farklı işlem yapılamayacağını düzenlemektedir. Ancak ÇAYKUR fabrikalarında çalışan işçilerle ilgili imzalanan protokol, bu ilke ve ilgili kanunlara aykırılık oluşturmaktadır.

Bu bağlamda;

1. 696 sayılı KHK ile yapılan düzenlemede geçici işçilerle ilgili “çalıştırılabilir” ifadesi keyfiyete açık değil midir? Bu düzenleme hangi kurumda, hangi esaslara göre belirlenecektir?
2. ÇAYKUR ve Özgıda-İş Sendikası arasından imzalanan protokolde 180 gün çalışacak işçiler için kriter getirilmesinin gerekçesi nedir? Geçici işçilerin çalışma sürelerinin uzatılmasına ilişkin çıkarılan KHK’yi dayanak alarak ÇAYKUR ve yetkili sendika tarafından hazırlanan protokolde özel şartlar belirlenmesi doğru mudur? Bunlar işçiler arasında ayırım yapılmasının önünü açmayacak mı; işçilerin bu kriterlere uygunluğunu, işçiler arasında ayırım yapılmayacağını, keyfi uygulamalar olmayacağını kim denetleyecek?
3. 4857 sayılı İş Kanununda *toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilen sebepler dışında işçilere ücret kesme cezasının verilemeyeceği, eğer kesinti olursa bunun işçilere derhal sebepleriyle birlikte bildirilmesi gerektiğini* düzenlemektedir. Buna göre protokolde belirtilen ek şartlar Kanuna aykırı değil midir?