



T.B.M.M.

CUMHURİYET HALK PARTİSİ

Grup Başkanlığı

Tarih: **02 Mart 2021**

Sayı: **29828**

42930

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Aşağıda yazılı yer alan sorularımın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın **Zehra Zümrüt SELÇUK** tarafından, Anayasa'nın 98. ve TBMM İçtüzüğü'nün 99. maddeleri gereğince yazılı olarak yanıtlanmasını saygıyla dilerim.**01.03.2021**

Prof. Dr. Kamil Okyay SINDIR

İzmir Milletvekili

696 sayılı kanun hükmünde kararname ile 1 Nisan 2018 tarihinde kamuda taşeron işçi olarak çalışanların sürekli işçi kadrosuna alınmaları sağlanmıştır. Daha önce taşeronda çalışırken yapılan düzenleme ile “sürekli işçi kadrosu” olarak tanımlanan kadroya geçiş sürecinde birçok işçinin hak kaybı, mağduriyet ve istihdam dışında kalması gibi sorunların olduğu ve geçiş yapanların ise özlük haklarında bir takım kısıtlamalar getirilmiş olduğu da bilinmektedir. Genel olarak, ihale süreçleri ile ve üst yöneticilerin değişimi ile her hizmet alımı sözleşmesinde çalışanların yaşadıkları endişe ve geleceklere dair risk ve belirsizliklerin giderilmesinde bu uygulamanın olumlu olduğu da söylenebilir. Ayrıca, taşeron işçilikten sürekli kadrolu işçiliğe geçen çalışanların, mevcutta kadrolu işçiler ile aynı haklara sahip olmadıkları da ortadadır. Bu durum anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır. Yapılan olumlu yasal değişiklik, hak sahibi işçilerin emeklilik konusunda da mağduriyetlerine sebebiyet vermektedir.

696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23. maddenin birinci fıkrasının beşinci alt bendinde “...*Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrafta öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat¹ ve birimlerde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez...*” şeklinde yer alan ifade, işçilerin zorunlu emekliliğine neden olmaktadır. Çalışabilecek güç ve tecrübeye sahip işçilerin genç yaşta emekli edilmeleri, hem çalışanlar için hem de ülkenin çalışan işgücü bakımından büyük bir kayıptır.

42930

İşçilerin yaşamış olduğu sorunlarla ilgili olarak aşağıda yazılı yer alan sorularımın tarafınızdan yanıtlanmasını saygıyla dilerim:

1. 696 sayılı kanun hükmünde kararname ile taşeronluktan sürekli kadrolu işçi statüsüne geçmiş olan ve an itibariyle çalışan kaç işçi bulunmaktadır?
2. Bu çalışanlar arasında kaç kişi zorunlu emeklilik şartı nedeniyle istihdam dışında kalmıştır?
3. Yukarıda belirtilen zorunlu emekli edilme şartı nedeniyle kamu kurumlarında aynı koşullarda çalışan fakat farklı statülerdeki kadrolu işçiler arasında eşitsizlik yaratmış olmuyor mu? Söz konusu eşitsizlik anayasanın eşitlik ilkesine aykırı görülüyor mu?
4. Gelecek planlarını çalıştıkları işlere ve aldıkları maaşlara göre yapan işçilerin söz konusu mağduriyetlerinin farkında mısınız?
5. Bu konuyla ilgili mağduriyeti gidermek ve söz konusu eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik bakanlık olarak herhangi bir adım atmayı düşünüyorsunuz?
6. Aynı birimde kendisinden çok daha ileri yaşta olan eski kadrolu işçi çalışmaya devam ederken, taşeron işçilikten sürekli kadroya geçen daha genç bir kişinin daha uzun yıllar emek verme şansı varken emekli edilmesi doğru mudur, adil midir ve kamuya ne faydası bulunmaktadır?
7. Emeklilik hakkı tek taraflı bir müessesedir ve kişi emeklilik yaşı haddine ulaşmadığı sürece bu hakkını kullanmakta özgür olmalıdır. Taşeronda çalışanların sürekli işçi kadrosuna geçişlerinde 657 sayılı kanunda öngörülen şartları taşıma zorunluluğu getirilirken emeklilik hakkının ifasında neden 657'den farklı bir uygulama yapılmaktadır?