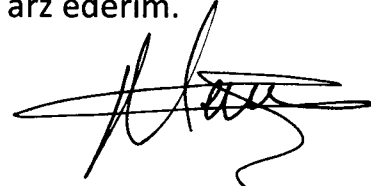




TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat IŞIKHAN** tarafından Anayasa'nın 98. ve TBMM İktüzüğünün 96. ve 99. Maddeleri gereğince yazılı olarak cevaplandırılmasını saygılarımla arz ederim.



Nermin YILDIRIM KARA

Hatay Milletvekili

24 Aralık 2017 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan 696 sayılı KHK ile kamuda çalışan taşeron işçilere dair bir düzenleme yapılmış ve kamuoyuna taşeron işçiliğin son bulacağı ilan edilmiştir. Ancak yapılan düzenleme, taşeron işçiliği sonlandırmamanın yanı sıra var olan taşeron işçi modelini yalnızca dönüştürmüş ve birçok mağduriyete sebep olmuştur. Örneğin, bahsi geçen düzenlemeye göre bir taşeron işçinin kadro kapsamına girebilmesi için şirket ihalesindeki toplam yaklaşık maliyetin en az yüzde 70’inin işçilik maliyeti olması gerekmektedir. Diğer tüm şartları sağlamasına karşın, bu koşuldan ötürü kadroya giremeyen birçok işçi bulunmaktadır. Yine mevcut düzenlemenin Geçici 23. Maddesi, 24. Maddesi ve 25. Maddesi gereğince işçiler çalıştıkları şirketlerden belediye şirketlerine geçirilmiştir. Her ne kadar kamuoyuna “işçilerin kadroya geçişi” diye yansıtılsa da belediyelerin kadrolu işçileri ile belediye şirket işçileri arasında önemli bir fark doğmuştur. Belediye şirketlerinde çalışan işçiler özlük ve sosyal haklar bakımından belediye bünyesindeki işçilerle aynı haklara sahip olamamıştır. Kamuda bulunan ve 4-D kadrosuna dahil edilen işçiler 52 günlük ilave tediye faydalanırken, belediye şirketlerinde çalışan işçiler ilave tediye alamamaktadır. Belediye şirket işçilerinin çalışma saatleri uzun, aldıkları ücretler ise mevcut

ekonomik şartlarda hayatlarını idame ettirecek düzeyde değildir. Yine belediyelerde üniversiteyi bitirmiş, lisans ya da ön lisans mezunu olmuş ve belediyede istihdam edilen memurlarla aynı işleri yapan emekçiler bulunmaktadır. Memur işi yapanların memur olarak değerlendirilmesi hukuki bir sorumluluk olmakla birlikte, eşit işe eşit ücret prensibi bu yurttaşlarımızın için işler halde değildir. Taşeronluğun yalnızca dönüştürüldüğü ve kaldırılmadığı pratik örneklerle mevcut olmakla birlikte, emekçiler yoksulluğa ve açlık sınırına mahkûm edilmiştir.

Buna istinaden;

- 1- 696 sayılı KHK maddelerine dayanarak kadro kapsamına alınmayan taşeron işçi sayısı ne kadardır?
- 2- Gerek özel hükümler gerekse farklı nedenlerle taşeron olarak kalan işçilerin kadroya geçmesi için bir çalışma var mıdır? Var ise bu çalışma hangi aşamadadır ve ne zaman meclise sunulacaktır?
- 3- 696 sayılı KHK uyarınca çalıştıkları şirketlerden belediye şirketlerine geçirilen işçilerin 6772 sayılı Tediye Kanunu gereğince 52 günlük ilave tediye faydalanması için bir düzenleme yapılacak mıdır?
- 4- Haftada 45 saat üzeri çalışan ve yemek parası, gece mesaisi, vardiya zammı gibi haklardan faydalanamayan belediye şirket işçileri Kamu Çerçeve Protokolü kapsamına alınacak mıdır?
- 5- Belediyelerde ön lisans ve lisans mezunu olup memur işi yapmasına rağmen aynı meslek kodunda olmayan çalışanların, memur kadrosuna geçirilmesi konusunda bir çalışma mevcut mudur?