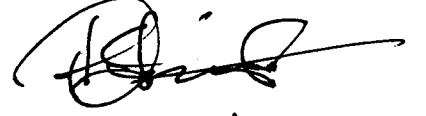


TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve gerekçesi ekte sunulmuştur. Gereğini arz ederim **24/01/2024**



Doğan BEKİN
İstanbul Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe
Tarih: 25-1-2024	Esas No: 2/1953

24 Ocak 2024

13

T B M M KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
24 Ocak 2024
Numara:

T B M M GENEL EVRAK
24 Ocak 2024
No: 1367705

GENEL GEREKÇE

Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarında yüzbinlerce taşeron işçi çalışmaktadır. Karayollarında, KİT'lerde, tarımda, demiryollarında, belediyelerde, sağıkta, enerjide bilgi işlemlerde, çağrı merkezlerinde ve daha birçok kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan taşeron işçiler adil ve eşit olmayan şartlarda çalışmaktadır.

Kamudaki taşeron işçiler, sendikalı ve kadrolu işçilerden farklı olarak, alt işveren tarafından istihdam edilmekte ve genellikle çok daha ağır işleri yapmak zorunda kalmaktadır. Taşeron işçiler genellikle kısa süreli sözleşmeli, asgari ücretli ve sosyal güvencesiz olarak istihdam edilmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında gittikçe yaygınlık kazanan taşeron işçi istihdamı birçok soruna sebebiyet vermektedir. Bu sorunlar, taşeron işçilere ilişkin iş kazaları veya ölümler ile zaman zaman ülke gündemine de taşınmaktadır. Bununla birlikte taşeron işçileri; iş güvencesinden yoksun, düşük ücretli ve sendikasız çalışma, iş yoğunluğu, stres, zorunlu mesaiye kalma, daha uzun süreli çalışma, geçici çalışma, yıllık izin kullanımı ve kıdem tazminatı haklarından da yararlanmamaktadır.

2017'de çıkartılan 696 sayılı KHK ile taşeron kadrolarda istihdam edilen binlerce taşeron işçi, kamuda sürekli işçi kadrosuna alınmıştır. Ancak, KHK ile 36 farklı özel bütçeli kuruluştan sadece 8'i kapsama alınmıştır. Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bazı özel bütçeli kuruluşlar, belediyeler, il özel idareleri ve bağlı kuruluşlarda çalışan taşeron işçiler, kadro hakkından mahrum bırakılmıştır. Uygulamadaki bu ayrımcılığın yanı sıra Kararname'deki koşullar sebebiyle çoğu taşeron işçisine kadro verilmemiştir.

696 sayılı KHK'nin ardından son 5 yılda, kamu kurum ve kuruluşlarında taşerona bağlı, kadrosuz işçilerin sayısı hızla artmaya devam etmiştir. Örneğin, sadece Karayolları Genel Müdürlüğü kapsamında 12 bini aşan, kamu iktisadi teşebbüslerinde ise yaklaşık 70 binin üzerinde ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında yüzbinlerce taşeron işçi çalışmaktadır.

Diğer bir örnek ise; belediye ve il özel idareler de "4857 sayılı İş Kanunu'na tabi" olarak şirket işçisi olarak görev almaya başlayan taşeron işçilerdir. Taşeron şirketlerde tüm kadrolarda çalıştırılan mühendisler ve mimarlar artık şirket işçisi olarak çalıştırılmaktadır. Taşeron şirketlerde çalışırken hiçbir resmi belge veya işe imza atamayan çalışanlar, belediye ve il özel idare şirketlerine şirket işçisi olarak geçirildikten sonra memur eliyle yürütülmesi gereken işlerin neredeyse tamamında icracı ve imzacı olarak çalıştırılmaya başlanmıştır. Ne yazık ki taşeronlaşma çalışma hayatının kanayan bir yarası haline gelmiştir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışan memur meslektaşlarıyla aynı işleri yürütmekte olmalarına rağmen aralarında büyük sosyal ve ekonomik farklılıklar yaratmış, iş barışını zedelemiş ve kamudaki özlük hakları dengesini giderek bozarak birçok mağduriyete sebep olmuştur. Anayasamızın 128'inci maddesinde; "Devletin kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülür." hükmü mevcuttur.

Yine, Anayasa'nın 55'inci maddesi; ücretin emeğin karşılığı olduğunu belirterek devlete, çalışanların yaptıkları işe uygun ve adaletli bir ücret elde etmeleri, ayrıca diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alma sorumluluğunu yükler.

Ve yine Anayasa'nın 49'uncu maddesinde; "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" hükmü yer almaktadır.

Anayasamızdaki hükümlerden de anlaşılacağı üzere taşeron sistemi Anayasa'ya aykırı bir sistemdir. Taşeron çalışma sistemi bir yandan işçileri mağdur bırakırken diğer yandan da kamu kaynaklarının taşeron firmalara aktarılmasına sebep olarak kamuya da zarar vermektedir. Oysa kamu kaynaklarının doğru kullanılmasıyla, taşeronlaşmanın önüne geçilebilir. Taşeron firmalara aktarılan kaynaklar yerine taşeron işçilerin kadroya alınması, kamu harcamalarına doğrudan fayda sağlayacaktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında adil ve eşit şartlara sahip olmayan taşeron işçiliğin son bulması elzemdir. Çalışma barışının sağlanması, adil ve eşit hakların tüm taşeron işçilerine sağlanması ve sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi için gerekli çalışmalar bir an evvel başlatılmalıdır.

Kanun teklifi ile gerekçemizde belirtilen nedenler doğrultusunda, tüm kamu kurum ve kuruluşları, özel bütçe kapsamındaki idareler, düzenleyici ve denetleyici kurumlar, il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerindeki taşeron işçilerin şartsız bir şekilde kadroya geçirilerek sürekli işçi statüsüne alınması ve mağduriyetlerinin giderilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Tüm Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan taşeron işçilerinin sürekli ya da geçici olup olmadıklarına bakılmaksızın, taşeron işçilerin bir defaya mahsus olmak üzere sürekli işçi kadrosuna alınmasını öngören kanun hükmü kapsamına alınması ve danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ile çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımların personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 2- İl özel idareleri ve belediyeler ile bağlı kuruluşlarında ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinde, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerde çalışan taşeron işçilerinin sürekli ya da geçici olup olmadıklarına bakılmaksızın, taşeron işçilerin bir defaya mahsus olmak üzere sürekli işçi kadrosuna alınmasını öngören kanun hükmü kapsamına alınması amaçlanmaktadır.

MADDE 3- Yürürlük maddesidir.

MADDE 4- Yürütme maddesidir.

375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARANAMEDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesinin birinci fıkrasına “çalıştırılmakta olanlar” ibaresinden sonra gelmek üzere “ile 4/4/2007 tarihli ve 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3 üncü maddesi kapsamında çalıştırılmakta olanlar” ibaresi eklenmiş ve onuncu fıkrasının son cümlesinde yer alan “kabul edilmez” ibaresi “kabul edilir” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 2- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24 üncü maddesinin birinci fıkrasına “çalıştırılmakta olanlar” ibaresinden sonra gelmek üzere “ile 4/4/2007 tarihli ve 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3 üncü maddesi kapsamında çalıştırılmakta olanlar” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 3- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.