

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkgan tarafından yazılı olarak yanıtlanmasını arz ederim. **24.07.2024**

Saygılarımla,



Av. Cavit ARI
Antalya Milletvekili

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 2012 yılından beri işverenlere, çalışanlarına atanacak meslek kodlarını belirleme ve bu kodları devlete bildirme sorumluluğu getirmiştir.

Günümüzde, kamu sektöründe çalışanların performanslarını değerlendirmek ve kariyer gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla kullanılan meslek kodları kamu çalışanlarının görevlerini ve sorumluluklarını belirleyen bir ölçüttür. Fakat birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar çalışanların görevlerinde değişiklik yapmalarıyla başlıyor. Görev değişikliği yapmalarına rağmen meslek kodunun güncellenmemesi sebebiyle sorun yaşamaktadırlar.

Alt işveren yanında çalışmakta olan işçilerin büyük çoğunluğu 696 sayılı KHK ile 04.02.2018 tarihinde Kamuda sürekli işçi kadrosuna alınmışlardır. Ancak, KHK da yer alan bazı hükümler zaman içerisinde birçok olumsuzluklara yol açmaktadır.

375 sayılı KHK'nin Geçici 23. maddesinin 5. Paragrafına göre "Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir." şeklindedir

Bu madde geçen hüküm sonucunda İşçilerin alt işveren zamanında yanlış unvan veya meslek kodunda çalışmalarına da yol açmaktadır. Asıl mesleği farklı olan ancak taşeron zamanında temizlik işçisi, çocuk bakım elemanı gibi görünen binlerce işçi yer almaktadır. Yaşanabilecek iş kazaları açısından sakıncalı olduğu gibi 5510 sayılı yasaya da uygun düşmemektedir. Bu bakımdan 5. paragrafın tümünden çıkarılması önem arz etmektedir.

Çünkü çalışanların görevi ne kadar değişirse değişsin, meslek kodları aynı kalıyor. Sorun, çalışanların ilk atandıkları meslek kodunun, sonradan farklı bir alanda farklı bir görev yapmalarına rağmen aynı kalmasından kaynaklanmaktadır.

Ayrıca aynı işyerinde birlikte aynı işi yapan çalışanların farklı statüde olmaları farklı iş güvencesine tabii olmaları ve yine farklı özlük hakkı ve ücret almaları iş hayatını ve güvencesini zedelemektedir.

Bu bağlamda;

1. Çalışanların içerisinde bulunduğu bu karmaşık durumdan kurtarılması, çalışanların yetkinliklerine ve ilgi alanlarına uygun bir şekilde iş yapmaları ve mevcutta oluşan mağduriyetin sonlandırılması için bir çalışmanız veya hazırlığınız bulunmakta mıdır?
2. Mevcutta oluşan mağduriyetlerin son bulması için bugüne kadar yapmış olduğunuz çalışmalar nelerdir?
3. Aynı işyerinde birlikte aynı işi yapan çalışanların farklı statü ve farklı iş güvencesine tabii olmaları ve yine farklı özlük hakkı ve ücret almaları iş hayatının ve güvencesini zedelemesi bir tarafa aynı niteliğe sahip çalışanlara mutlak manada eşit yaklaşılmaması, eşitlik ilkesinin temelinde olan adalet ve hakkaniyet anlayışının kaybolmasına sebep olmayacak mıdır?