52762

T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 06.11.2026
Sayı : 3549

Ali KARAOBA
Uşak Milletvekili
Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu Üyesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın **T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Vedat Işıkhan** tarafından yazılı olarak yanıtlanmasını Anayasa'nın 98. ve TBMM İç Tüzüğü'nün 96. maddeleri gereğince talep ederim. **06/11/2026**

Saygılarımla,

Op. Dr. Ali KARAOBA
Uşak Milletvekili

Türkiye'de taşeron işçilik sistemi, kamu kurumlarında çalışan işçilerin iş güvencesi, ücretleri, sosyal hakları ve çalışma koşulları bakımından uzun yıllardır önemli eşitsizliklere neden olmaktadır. 24 Aralık 2017 tarihli ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 ve 24'üncü maddeler kapsamında 2018 yılında çok sayıda taşeron işçi sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmiştir. Ancak başta Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) olmak üzere çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan çok sayıda taşeron işçi bu düzenlemenin dışında kalmıştır.

Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) bünyesinde görev yapan teknik personel, temizlik ve güvenlik çalışanları başta olmak üzere farklı kamu kurumlarında benzer hizmetleri yerine getiren işçilerin istihdam statüleri arasında önemli farklılıklar bulunduğu yönünde tarafımıza şikâyetler ulaşmaktadır. Özellikle kamu hastanelerinde temizlik hizmetlerinde çalışan işçilerin sürekli işçi kadrosuna geçirilmiş olmasına karşılık, DHMİ gibi kamu kuruluşlarında teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevleri üstlenen bazı çalışanların hâlen taşeron statüsünde bulunması, kamu personel politikalarında eşitlik ve hakkaniyet açısından sorgulanması gereken bir durumdur.

Havalimanlarında teknik bakım, elektrik, elektronik, mekanik sistemler, güvenlik ve diğer destek hizmetlerinin yürütülmesi, kamu hizmetlerinin güvenli ve kesintisiz sürdürülmesi bakımından önem taşımaktadır. Bu alanlarda uzun yıllardır görev yapan personelin iş güvencesinden yoksun bırakılması, ücret ve sosyal haklar bakımından farklı uygulamalara tabi tutulması hem çalışanların

mağduriyetine hem de kamu hizmetlerinin niteliğine ilişkin sorunlara yol açabilmektedir. Aynı devletin farklı kurumlarında yıllarca kamu hizmeti yürüten çalışanların, yalnızca görev yaptıkları kurumun hukuki statüsü nedeniyle farklı iş güvencesi ve özlük haklarına sahip olması yeniden değerlendirilmelidir. 2018 yılında başlatılan kadro düzenlemesinin kapsamı dışında kalan çalışanların taleplerinin aradan geçen yıllara rağmen karşılanmaması, kamuda taşeron istihdamının geleceğine ilişkin belirsizliği sürdürmektedir. Kamu hizmetinin sürekliliği kadar bu hizmeti yerine getiren emekçilerin haklarının korunması da devletin sorumluluğudur. Bu bağlamda;

1- 2018 yılında 696 sayılı KHK kapsamında gerçekleştirilen kadro düzenlemesinden yararlanamayan taşeron işçi sayısı kaçtır? 2026 yılı itibarıyla KİT'lerde ve diğer kamu kurumlarında taşeron statüsünde çalışmaya devam eden işçilerin sayısı kaçtır? Bu sayıların kurumlara, illere ve hizmet alanlarına göre dağılımı nedir?
2- Devlet Hava Meydanları İşletmesi bünyesinde 2026 yılı itibarıyla teknik hizmetler, bakım-onarım, temizlik, güvenlik ve diğer birimlerde kaç taşeron işçi çalışmaktadır? Bu çalışanların kaçının 2018 yılındaki kadro düzenlemesinden yararlanamadığı tespit edilmiştir? DHMİ çalışanlarının kapsam dışında kalmasının hukuki ve idari gerekçeleri nelerdir?
3- Kamu hastanelerinde temizlik hizmetlerinde çalışan personelin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine rağmen DHMİ gibi kamu kuruluşlarında teknik ve uzmanlık gerektiren işlerde çalışan bazı personelin taşeron statüsünde kalmasının gerekçesi nedir? Bu çalışanlar arasındaki ücret, sosyal haklar, iş güvencesi ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma farklılıklarına ilişkin Bakanlığınız tarafından herhangi bir karşılaştırmalı çalışma yapılmış mıdır?
4- KİT'lerde ve diğer kamu kurumlarında 2018 yılındaki düzenlemenin dışında kalan taşeron işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçirilmesine yönelik Bakanlığınız tarafından herhangi bir mevzuat çalışması yürütülmekte midir? Çalışma bulunuyorsa hangi kurumları ve kaç çalışanı kapsamaktadır? Kadroya geçiş için belirlenmiş bir takvim var mıdır?
5- Kamu kurumlarında aynı veya benzer işleri yerine getiren çalışanlar arasında istihdam statüsünden kaynaklanan ücret, sosyal haklar ve iş güvencesi farklılıklarının giderilmesi amacıyla hangi çalışmalar yapılmaktadır? Özellikle teknik personelin mesleki yeterliliklerinin, sorumluluklarının ve çalışma koşullarının kadro ve ücret düzenlemelerinde dikkate alınması planlanmakta mıdır?
6- Kamuda taşeron işçilik sisteminin kademeli olarak sona erdirilmesi, asli ve sürekli kamu hizmetlerinde doğrudan ve güvenceli istihdamın sağlanması ve 2018 yılında kadroya geçirilemeyen çalışanların mağduriyetlerinin giderilmesi amacıyla 2026 ve 2027 yıllarında herhangi bir yasal veya idari düzenleme yapılması planlanmakta mıdır?