

DİLEKÇE KOMİSYONU

KAMUDA ÇALIŞAN ENGELLİ VEYA ENGELLİ YAKINI OLAN İŞÇİLERİN YER DEĞİŞTİRME VE YILLIK İZİNLERİNİ İSTEDİKLERİ TARİHLERDE KULLANABİLMELERİ TALEBİNİ İÇEREN DİLEKÇELER HAKKINDA KURULAN ALT KOMİSYON TUTANAKLARI



10.08.2016 Tarihli Alt Komisyon Toplantı Tutanağı

10 Ağustos 2016 Çarşamba
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 11.33
BAŞKAN : İsmail BİLEN (Manisa)

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, saygıdeğer katılımcılar, değerli konuklar; toplantı yeter sayımız vardır, toplantıyı açıyorum.

Öncelikle hepinize hoş geldiniz diyorum, hayırlı günler diliyorum.

Değerli katılımcılar, Dilekçe Komisyonu 1 Haziran 2016 tarihinde yapmış olduğu Genel Kurul toplantısında, Komisyonumuza müracaatta bulunan Cenap Yelboğa'nın engelli ya da engelli yakını bulunan işçilerin yer değiştirme talebini ve Rahmi Korkmaz'ın engelli ya da engelli yakını bulunan işçilerin yıllık ücretli izinlerini kendi istedikleri tarihte kullanabilmeleri talebini içeren dilekçelerini gündeme almış ve konuyu ayrıntılı bir şekilde incelemek üzere alt komisyonumuzu oluşturmuşuz. İlk toplantıda kararlaştırdığımız üzere, bugün toplantımıza davet etmiş olduğumuz kurum temsilcilerinden dilekçe konularımızla ilgili olarak bilgi alacağız.

Yaptığımız değerlendirmede, usul olarak, iki dilekçeyi ayrı ayrı alalım, uzman arkadaşlarımız öyle uygun görmüşler ancak arkadaşlarımızla da yaptığımız istişarede aslında toplu olarak da değerlendirilebilecek bir konu. İsterseniz ilkinin bir değerlendirelim, 1818 numaralı dilekçe üzerinde kısa bir bilgilendirme yapalım, sonra da sözü kurum temsilcilerimize bırakalım.

“Cenap Yelboğa” isimli vatandaşımız dilekçesinde ve kendisiyle yapılan telefon görüşmesinde, Adıyaman ili Samsat ilçe belediyesinde kadrolu işçi olarak çalıştığımı, 7 yaşında yatalak durumda bir engelli çocuğunun bulunduğunu, çocuğunun tedavisi için her hafta il merkezine veya Kâhta ilçe merkezine gitmek durumunda kaldığımı, tayini için defaatle valiliğe başvuruda bulunduğunu ancak sonuç alamadığımı ifade etmiş.

Biz, öncelikle, Komisyon olarak, kamuda çalışan engelli veya engelli yakını olan işçiler arasında yer değiştirme talepleri karşısında mevcut mevzuatımızın ne dediği, yeterli olup olmadığı, yeterli değilse ne gibi iyileştirmeler yapılabileceği ve soruna ilişkin çözüm önerileri hususunda katılımcılarımızın görüşlerini almak istiyoruz.

Sırayla arkadaşlarımıza söz vereceğim. Söz verdiğimiz arkadaşlarımızdan -söz talebinde bulunan arkadaşlarımız da olabilir- öndeki butona basarak talepte bulunmalarını ve kırmızı yandıktan sonra da kendilerini ve kurumlarını ifade ederek bilgi vermelerini rica ediyorum.

Hicret Bozoklu burada mı?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ DAİRE
BAŞKANI HİCRET BOZOKLU – Burada efendim.

BAŞKAN – Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temsilcisi Sayın Hicret Bozoklu'ya bir söz verelim.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ DAİRE
BAŞKANI HİCRET BOZOKLU – Teşekkür ederim.

Sayın Komisyonu saygıyla selamlıyorum.

Şimdi, bahsi geçen dilekçe Bakanlığımıza da gelmiş ve cevaplandırılmış da bir dilekçe, Bakanlığımız tarafından incelenmiş.

Şimdi, öncelikle kamuda ve özel sektörde engelli çalıştırılmasıyla ilgili engelliler lehine bir düzenleme söz konusu. Kamuda 50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde mevcut kadronun yüzde 4'ünün, özel sektörde ise yüzde 3'ünün engellilere verilmesi hükmünü amir ancak uygulamada sıkıntı çekilen bir konu. Özellikle özel sektörde bu kanunun emrettiği yüzde 3 kadro ayırmaya tam uyulmadığı Bakanlığımızın iş müfettişlerinin yaptığı denetimlerle tespit edilmekte ve ağır para cezası uygulanmakta. İşverenlerden de bu konuyla ilgili gelen taleplerde bu rakamın yüksek olduğu, bu oranda özellikle bazı vilayetlerde ve bazı iş kollarında istihdamda zorluk çekildiği, hatta "Biz bunu istihdam etmeyelim ama mesela parasal olarak başka bir yere katkıda bulunalım." müracaatı yapan işverenler bile var.

Buradan şunu anlatmak istiyorum: Engelli istihdamına yönelik bir direnç var zaten çeşitli sebeplerden dolayı. Engellilerle ilgili daha fazla yasal düzenleme yapmanın piyasada engelli istihdamına karşı bir katılık oluşturacağı yönünde bir çekincemiz var Bakanlık olarak. Mesela şöyle bir şey var: Kadınlarla ilgili de yüce Meclis kısa bir süre önce birtakım düzenlemeler yaptı; işte, doğum izni, doğum sonrası izni falan. Bu verilen haklar geri dönerken her zaman murat edilen şeyler olmuyor, özellikle özel sektörde piyasa katılığında neden oluyor: "O zaman kadın istihdamını azaltırım." düşüncesi. Burada da özürlemlerle ilgili düzenlemeleri daha radikal hâle getirirsek daha fazla katılığa sebep oluruz gibi bir çekincemiz var Bakanlık olarak.

Bu dilekçe sahibinin özeline geldiğimizde, bir belediyede çalışıyor ve kamu kurumuna naklen geçmek istiyor. Bununla ilgili, kurumların istemesi hâlinde bir engel yok zaten. Yani belediyede çalışan biri geçmek istediği kamu kurumuna müracaat eder, valiliğe, üniversiteye ya da o ildeki, ilçedeki herhangi bir kamu kurumuna naklen geçmek isterse o kamu kurumunun boş unvanının olması hâlinde ve Maliye Bakanlığımızın da uygun görüşü alınarak zaten engelli vatandaşımızın ya da herhangi bir vatandaşımızın yer değiştirmesi mümkün. Bunu yasalarla daha zorlayıcı hâle getirmek, engelli vatandaşlarımızın istihdamında ya da kamunun idaresinde de daha büyük zorluklara yol açabilecektir. Çünkü, zaten, uygun görülmesi hâlinde bir engel yok şu anda. Bir de İş Kanunu'nun bugüne kadarki maddelerinde, uygulamasında kamu ve özel sektör ayrımı öngörülmemiş, İş Kanunu'nun tüm maddeleri kamuya ve özel sektöre eşit uygulanıyor. Burada özel sektörü zaten zorlayamayız. Kamuyu da daha fazla zorlamamız kamu düzenine sıkıntı getirir düşüncesindeyiz çünkü kamunun uygun görmesi hâlinde zaten yasal mevzuat uygundur bu tür naklen geçişler için. Bununla ilgili şimdilik bunları söylemek istiyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Maliye Bakanlığından Engin Biter, buyurun.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Şimdi, Sayın Başkanım, aslında biz en son yorum yapsaydık daha uygun olacaktı gerekçesini tam anlamıyla anlamak amacıyla ama bu aşamada şunu ifade etmek istiyorum.

Şimdi, Çalışma Bakanlığındaki arkadaş naklen atanmanın mümkün olduğunu ifade etti ama şu an bizim mevzuatımızda, işçilerin kurum içi yer değiştirmesi mümkün olmakla birlikte kurumlar arasında bu mümkün gözüküyor. Burada da nasıl sorunlar var? Önümüzde kadro sorunları olabilir yani norm kadro sorunları olabilir. Onun dışında, toplu sözleşme veya diğer bireysel sözleşmeden gelen işçi haklarını ne şekilde koruyacağız nakil mümkün olursa, bu tür sorunlar da gündeme gelebilir efendim. Ama arzu ederseniz, biz diğer arkadaşların da gerekçelerini, yapılmak istenen değişikliğin gerekçesini bir dinledikten sonra veya tam anladıktan sonra ifade edersek daha uygun olur efendim.

BAŞKAN – Peki. Önümdeki, arkadaşların yaptığı listeye göre, bilgisine müracaat edeceğimiz kurumlar olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü var. "Önce ben söz alayım." diyen kurum temsilcileri varsa... Yoksa silsile yoluyla devam edeceğim, bahsettiğim Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığından devam edeceğim.

Buyurun.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI SİNAN GERGİN – Sayın Başkan, saygılar sunuyorum.

Öncelikle, Çalışma Bakanlığından yapılan açıklama çerçevesinde dilekçede bir tereddüdüm oluştu. Cenap Yelboğa'nın kendisi engelli değil, yakını engelli. Dolayısıyla o konu üzerinden de gidebiliriz.

Şimdi, biz, tabii, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olarak aslında biz de bir devlet kurumuyuz ve çalışmalarımızı mümkün olduğunca dengede yürütmek niyetindeyiz ama Çalışma Bakanlığından şu konuda farklı düşünüyoruz: Dezavantajlı gruplar ve özelde engellilerin istihdamına yönelik yeni kuralların çalışma barışını ve çalışma hayatını o kadar da riske atacağını düşünmüyoruz -bir parantez açarak- yeni konulacak düzenlemelerde sorumluluğu biraz daha devletin üstlenmesi durumunda. “Engelliler lehine yapılacak düzenlemeler iş hayatının akışını engeller.” şeklindeki bir genel kaygının, böyle bir genellemenin olmayacağını düşünerek bu dilekçe bağlamında da biz konuya yaklaşıyoruz. Bunun mevzuattaki durumuna baktığımızda, 5620 sayılı Kanun'un ek 2'nci maddesinde bir düzenleme var, orada, uygulamada karşılaşılan bir sorunu ben anlatayım mevzuata ilave olarak. Bizim de bilgimiz Maliye Bakanlığı temsilcisinin dile getirdiği gibi kurumlar arasındaki naklen geçişin bu kadar kolay ve kurumun inisiyatifinde olmadığı yönünde çünkü bize gelen çok sayıda dilekçede vatandaşlar, engelli vatandaşlar birçok kuruma başvurmuşlar ve kadro yetersizliği gibi gerekçeler gösterilmeden başvuruları reddedilmiş durumda, mevzuata uymuyor gerekçesiyle başvurular reddedilmiş durumda.

Burada belki bizim için kritik bir ifade, bu 5620'nin ek 2'nci maddesi kurum içinde yer değiştirme talebiyle ilgili. Yalnız Adıyaman'dan gelen dilekçe, kurum içi yer değiştirme değil, iki farklı belediye arasında geçişi talep ettiği için mevcut mevzuat buna izin vermiyor.

Peki, belki size ve bize gelen dilekçeler kapsamında diğer dilekçelerde karşılaştığımız durum nedir? Kurum içi tanımıyla da ilgili de bir sorunumuz var, şöyle bir sorun: İstanbul İETT'de çalışan bir kişi büyükşehir belediyesine geçmek istediği zaman büyükşehir belediyesi “İETT ayrı, biz ayrıyız.” dedi. “Ankara'da EGO'nun ayrı, ASKİ'nin ayrı olması gibi.” Aslında bu kanunun bir bölümü iyi niyetli hazırlanıyor ama teknik ayrıntıya inildiği zaman işverenlerden ziyade bürokrasinin direnciyle karşılaşılabiliyor. Yani kısacası, bir, mevzuat buna izin vermiyor, mevzuat düzenlemesi yapıldığı zaman da mevzuatın da çerçevesi netleştirilip ikincil düzenlemelerde kanunen verilen hakkın sınırlandırılmaması yönünde de bir çalışma yapılması gerektiğini biz uygulamalardan biliyoruz.

BAŞKAN – Şimdi, arkadaşlar, çok yönlü düşünelim. Biraz önce Komisyonumuzun üyesi Orhan Bey'le de istişare ettik, bu, suistimale de açık bir konu. Şimdi diyelim küçük bir belediye veya bir kamu kurumuna müracaat ediyor ilgili, yerleşiyor ama daha sonra “Benim burada tedavim mümkün değil.” diyerek o kurumdan ayrılmak istiyor. Kanunen de yüzde 4 orada özürlü bulundurulması gerekiyor, 100 personeli varsa 4, onu gönderdiğinde cezalı duruma düşüyor ilgili kurum.

Bir ikincisi, o gideceği kurumda da en az yüzde 4 özürlü çalıştırmak durumunda ama talepler geldiğinde yüzde 10-15'i bulabilecek. Hizmetin aksamasına da sebebiyet verir mi, vermez mi? Yani genel olarak bir bakalım, sadece ilgilinin talebiyle ilgili değil. Çalışma hayatında ne kadar olumlu veya olumsuz yönleri olabilir, bunlara bir bakalım. Biraz önce siz de bahsettiniz, iki farklı kurumdan, iki belediyeden birine geçmek, belediyelerin ayrı tüzel kişiliği var, A belediyesinden B belediyesine geçmesi, kanunen düzenleme yapılmasına imkân vermiyor. Onların çalıştırmakla yükümlü olduğu, bütçelerinin belli bir kısmını, zannediyorum yüzde 30'unu mu, yüzde 35'ini mi, yüzde 40'ını mı aşmaması gerekiyor belediyelerin. Bir ilave personel gönderdiğinizde yasal düzenlemeyle adam bu sınırı aşmış olacak, ilgili belediye, bu sefer cezalı duruma düşecek. Bu yönleriyle de ele almak lazım.

Demin de bahsettik, yani suistimale de sebebiyet vermemek lazım. Kâhta Belediyesi özürülü kadrosundan müracaat açıyor, ilgilinin talebi doğrultusunda alıyor ama bir sene sonra benim özürülü yakınım var beni buradan alın... Hâlbuki bilerek, buraya isteyerek müracaat etmiş. Bu ve benzeri durumlar da var. Bunlar çalışma hayatına da ne kadar olumlu ne kadar olumsuz yansır bunu da değerlendirmek lazım.

Orhan Bey, size de söz vereyim.

ORHAN KIRCALI (Samsun) – Sayın Başkanım, aslında benim aklıma geleni siz de ifade ettiniz. Yani şunu da değerlendirmek gerekiyor: Şimdi, bu arkadaşımız Kâhta Belediyesine başvururken kendi yakınımın özürülü olduğunu veya bunun, işte Adıyaman ilinde tedavi edilmesi gerektiğini biliyor muydu, bilmiyor muydu, buna da bir bakmak gerekiyor. Eğer gerçekten Kâhta Belediyesine başvuru sırasında özürülüsünün Adıyaman’da tedavi edilmesi gerektiğini biliyorsa burada bir kötü niyet vardır diyebiliriz.

BAŞKAN – Peki.

Devlet Personel Başkanlığından Hatice Tatlı, buyurun.

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI UZMANI HATİCE TATLI – Şimdi, öncelikle kamuda çalışan engelli işçi ile engelli yakını olan işçinin işte kurum içi yer değişikliği veya kurumlar arası nakline ilişkin Çalışma Bakanlığımız zaten bilgi verdi de Devlet Personel Başkanlığının çok da görev alanının kapsamında değil aslında işçi ama kısa bir şekilde bilgi vereyim. 5620 sayılı Kanun’da kamuda çalışan engelli işçi ile ağır engelli yakını bulunan işçinin kurum içi yer değişikliğine izin veriyor ama kurumlar arası nakline ilişkin herhangi bir mevzuatta hüküm yok.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ DAİRE BAŞKANI HİCRET BOZOKLU – Engel de yok.

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI UZMANI HATİCE TATLI – İşte, engel geliyor İş Kanunu’yla.

BAŞKAN – Yok, engel var sanki yani kurumlar arası geçiş yok.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT DAİRE BAŞKANI HİCRET BOZOKLU – Düzenlenmemiş efendim.

ORHAN KIRCALI (Samsun) – Hiç düzenlenmemiş, evet.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT DAİRE BAŞKANI HİCRET BOZOKLU – Bu, engel olduğu anlamına gelmez.

Efendim, şimdi, başka kamu kurumlarında da naklen geçişlerde birtakım düzenlemeler yok, şöyle olursa geçiş hakkı olur falan diye bir şey yok. Bu naklen geçişler kurumların karşılıklı uygun görmesine bağlı. Yani bir kamu kurumundan başka kamu kurumuna naklen geçmek isterseniz, orada müracaat edeceksiniz onun norm kadrosunun uygun olması hâlinde, atama amirinin uygun görmesi hâlinde, diğerinin ayrılmasına izin verilmesi hâlinde yasa buna engel demiyor. Ama belediyelerden kamu kurumlarına geçişte, benim bildiğim artı bir şey daha var, iki kurumun yeter demesi uygun değil, ayrıca Maliye Bakanlığımızın da uygun demesi gerekir.

BAŞKAN – Neyse, sizin dediğiniz gibi değil, ben onu öyle biliyorum da.

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI UZMANI HATİCE TATLI – Şimdi, kamuda çalışan işçilere böyle bir kurumlar arası nakil hakkı getirilirse ne olur? Şimdi, bunun yansımına baktığımızda bizim kendi görev alanımız, Devlet Personel Başkanlığının görev alanı devlet memurları için durum ne? Devlet memurları için, engelli memurlar için kurumlar arası nakil hakkı var mı, işte tanımak gerekir mi, isterseniz buna ilişkin bir bilgi vereyim.

Şimdi, devlet memurlarının engelli memurlarla, engelli yakını bulunan memurların kurum içi yer değişikliği mevcut. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'te biz bunu düzenledik 2014 yılında. İşte engelli memur, isterse ağır engelli yakını bulunan memurların kurumların teşkilatı varsa kurum içi, Millî Eğitim Bakanlığının işte bir ilinden diğer iline yer değişikliği talebi var ve bu durumda kurumların takdir yetkisi de yok, bu şartlar sağlanıyorsa kurumlar bunu yapıyor.

Şimdi, engelli memurlar ile engelli yakını bulunan memurların kurumlar arası nakli mümkün mü? Genel hükümlere göre mümkün yani memur bir kurumdan diğer kuruma iki kurumun izniyle gidebilir ama bu da takdire bağlı tabii ki. Ama özel olarak 657 sayılı Kanun'da engelli memur veya engelli yakını bulunan memur zorunlu olarak kurumların takdiri dışında atanır gibi bir hüküm yok. Şimdi, bunun getirilmesinin avantajlarına, dezavantajlarına bakmak lazım. Burada amaç, engelli memur çalıştırmak mı yani orada istihdam etmek veya işte maaşını vermek mi, yoksa bir kamu hizmetini yürütmek mi, onu bir...

BAŞKAN – İki beraber olamaz mı?

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI UZMANI HATİCE TATLI – Yani, işte ikisi beraber olmalı. Yani burada amaç, engelli memur çalıştırmak veya ona maaş vermek değil de ikisi beraber olmalı, kamu hizmetine de bakılmalı. Yer değişikliğinde de yine aynı şey geçerli. Dolayısıyla, hizmet gerekleri açısından genel hükümlere göre iki kurumun hizmet ihtiyacı varsa o engelli memura yer değiştirilebilmeli ama kurumların takdiri dışında zorunlu olarak bir engelli memurun diğer kuruma naklen geçişine biz Başkanlık olarak olumlu bakmıyoruz.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyorum.

Maliye Bakanlığı Engin Bey, buyurun.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Şimdi, olayı şu an itibarıyla yıllık izin boyutuyla değil nakil boyutuyla ele alacağım ve kamudaki işçilerin nakliyle sınırlandıracağız yani özel sektörle ilgili bir talep yok yani özelde iş yerleri arasında bir devir olur mu, olmaz mı hususu şu an gündemde değil.

Şimdi, birinci sorun, şu an anladığımız bu konuşulan çerçevede, bu engelli kişinin kendisinin veya engelli yakınının tedavi sorunu var. Yani işte, Kâhta Belediyesinde işe girdi ancak Adıyaman'da kendisinin veya çocuğunun tedavisinin olması gerekiyor. Şimdi, esastan bu konuya bakılırsa yapacağımız nakil işlemi bu sorunu çözüyor mu? Çözmüyor, kişinin tedavisinin gene devam etmesi gerekiyor yani kişi Adıyaman'a da gitse gene... Hani yol hariç aslına bakarsanız, yol veya konaklamada bazı ilave sıkıntılar getirmekle birlikte kişinin gene hastaneye gitmesi, işten uzak kalması gibi sorunlar ortaya çıkacak. Dolayısıyla nakil bu işi sanki çözmüyor veya kısmen çözüyor, sadece yol ve konaklamayla ilgili sıkıntıları bertaraf edebilecek bir şey.

BAŞKAN – Bir parantez açabilir miyim?

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Tabii, buyurun Başkanım.

BAŞKAN – Acil durumlarda, sizden önceki bir toplantımızda “herediter anjiyo” diye bir hastalıkta mesela ivedilikle hastaneye yetişmesi gereken durumlar da söz konusu olabilir. Burada yol mesafesi de önemli, ulaştığı zaman açısından, zamanın uzunluğu, kısalığı da önemli.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Doğru, doğru, o açıdan evet...

BAŞKAN – Onu da değerlendirin.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Doğru söylüyorsunuz efendim ama hani o tür acil durumlar dışında da gene hani sürekli tedavi edilen bir hastalık olduğunu düşünürsek kişinin genel işten uzak kalması gerekiyor. Yani Adıyaman’a da gitse hasta çocuğuyla birlikte hastaneye gitmesi gerekecek veya gelecek gene işten uzak kalacak, hani böyle bir sıkıntımız var.

Peki, bu şekilde bir düzenleme yapılırsa ne olur? Şimdi, mevzuat açısından çıkabilecek bazı sorunlar var, mevzuat değiştirilebilir tabii ki ama şu an nasıl sorunlar gündeme gelebilir? Şimdi, işçilerde bireysel ve toplu sözleşmeler var ve ücretler buna göre belirleniyor. Şimdi, toplu sözleşme yapılan bir kurumdan toplu sözleşme yapılan bir kuruma geçmesi veya işte toplu sözleşme olmaması gibi durumlarda bu kişilerin ücret ve mali hakları nasıl olacak? Kâhta Belediyesinde daha yüksek bir ücret alıyordur, Adıyaman Belediyesinde daha düşük bir ücret alıyordur emsali işçi. Bu durumda bu ücretleri ne şekilde eşitleyeceğiz yani aşağıya mı çekeceğiz, yukarı mı gideceğiz.

BAŞKAN – Tersi de olabilir.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Tersi de olabilir yani o zaman da daha az alıyorsa yukarı... Muhtemelen de öyle olacak bir süre sonra uygulamada efendim, o zaman o daha az ücret alan kişiyi daha yukarıya mı çekeceğiz? Yani bu tür sorunlar gündeme gelecek efendim.

Sonra, belediyelerde, az önce sizin de bahsettiğiniz üzere, sonuç itibarıyla norm kadro var, yani kaç kişi çalıştırılabileceği o kadrolarla belirlenmiş. Artı mevzuatımızda bir de en az çalıştırılabilecek engelli kadrolarımız da var, bunlarla ilgili sıkıntılar da yaşanabilecektir efendim.

Şu an bu konuda söyleyebileceklerimiz bunlar ama hani yıllık izin konusunda belki söyleyebiliriz ben de Çalışma Bakanlığındaki arkadaş gibi düşünüyorum, bazen bizim iyi niyetle vermiş olduğumuz haklar aslında piyasada kişiler aleyhine durum oluşturabiliyor. Hani bu konu olmasa dahi, hani engellilere verilen ilave hak, mesela bir diğer husus da yıllık izinlerini istedikleri zamanda kullanabilmesi şeklindeydi gelen taleplerde. Şimdi, işverenin en yoğun olduğu dönemde kişinin ben izne çıkıyorum demesi aslında bu onun aleyhine olacak bir durumdur. Normalde de kullanamaz zaten, o yetkiyi kullanırsa işverenin bir şekilde iş sözleşmesini sona erdirecektir. Yani dolayısıyla, aslında burada bir de hani yarara düzenleme yaparken acaba kişilerin aleyhine bir durum mu ortaya çıkartıyoruz dengesini de iyi gözetmek gerekiyor diye düşünüyorum Başkanım.

ORHAN KIRCALI (Samsun) – Biraz da empati de yapmak gerekiyor yani kendimizi biraz işveren yerine koyduğumuzda işimizin en cafcıflı zamanında bir işçinin bize gelip de “Ben bu dönemde yıllık iznimi kullanmak istiyorum.” dediğinde nasıl bakarsınız o işçiye? Yani biraz onu da değerlendirmek gerekir aslında.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Efendim, zaten şey dedim hani normalde kullanamaz da bu hakkı versek dahi işçi işin en yoğun olduğu dönemde kullanırsa zaten işveren bir şekilde bunun sözleşmesini...

ORHAN KIRCALI (Samsun) – Bakış açısı değişecektir yani işverenin de, bakışı değişecektir.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Değişecektir, zaten uygulama imkânı da olmayacaktır işin aslına bakarsan.

BAŞKAN – Peki, şöyle bir şey olabilir mi: Diyelim ki tedavi yapılma süreci içerisinde, en azından tedaviye gitme süresi içerisinde bunu önceden bildirmek kaydıyla...

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Sağlık izinleri değil mi efendim?

BAŞKAN – Evet.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Öyle bir mekanizma daha doğru olur gibi, bizim de kendi arkadaşlarımız arasında...

BAŞKAN – Yani işte diyelim ki hazirana randevu verdi, üç ay sonraya doktor randevu verdi, beş ay sonraya ya da Eylül'e, ekime randevu verdi, önceden bildirmek kaydıyla üç ay sonra işte şu hastanede tedavilerimizin yapılması söz konusu, bu tarihte izin kullanacağım demesi mi, karşılıklı bir mutabakat mı gerekir?

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – O açıdan bir değerlendirilebilir çözüm odaklı olarak efendim, yani belki başka çözüm yolları da olabilir ama evet sağlık izni açısından bir değerlendirme yapılabilir.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ederiz.

Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünden Mevzuat ve Strateji Geliştirme Daire Başkanımız Mehmet Bey.

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM – Şimdi, tabii, burada sondan başlamak istiyorum Sayın Başkanım. Tabii, Samsat Belediyesi dilekçe, Kâhta değil de. Bir de şöyle, tabii, bazen engelli durumlarında şöyle bir durum da var, onu da görmek lazım: Vatandaşın rehabilitasyon merkezleri var, bazı yerleşim birimlerinde rehabilitasyon birimleri yok. İstanbul'un, Ankara'nın ya da büyük şehirlerin imkânları bazen başka yerlerde olmayabiliyor. Şimdi, bir engellinin 365 gün ilgiye ihtiyacı olabiliyor ya da yakınının. Evladını servislerle alıp götürebiliyorlar, işte, kamunun rehabilitasyon merkezleri var filan. Her yerde... Samsat'ta bu yoktur ama Adıyaman'da vardır, Kâhta'da vardır. O yüzden, o kişinin aslında sürekli, 365 gün, yılın her günü Samsat'tan Kâhta'ya gelebilmesi mümkün değil ama eğer bulunduğu yerde, çalıştığı yerde çok rahat bir şekilde tedavisine daha rahat cevap verebilirler, engellilik düzeyi geliştirilebilir, sosyal ortamlarla buluşturulabilir. Yani, illa tedavi derken... Engellilerin -ister zihinsel ister bedensel- bir şekilde toplumsal yaşama adapte olabilmelerini sağlayacak imkânları şu anda zaten devletimiz sağlıyor aynı şekilde. Bazı yerler bu noktada çok öncelenmiş durumda. O yüzden, bundan dolayı talep ediyor olabilir. Bu da çok haklı bir talep aslında aynı zamanda. Yani, bazen suistimal değil, aynı zamanda çok ciddi şiddetle ihtiyacı olabilir. Bunu da görebilmek lazım o noktada. Yani, bunu hatırlatayım diye ifade ettim.

Tabii, mevzuata baktığımız zaman, şimdi bu işçilerle ilgili düzenleme 5620'de -diğer arkadaşlarımız da ifade ettiler- sürekli işçi kadrosunda olan, çalıştırılan kamu görevlileri kendileri ya da engelli bir yakını olduğu takdirde kurum içi yer değiştirme yapılabilir. Yani, kurum içi yer değiştirme var fakat kurumlar arası yer değiştirme mümkün değil. Yani, belediyeler bağlamında baktığımız zaman; belediyelerin her biri ayrı bir kurum, anayasal bütçesi olan özerk kurumlar olması hasebiyle, anayasal statüye sahip kurumlar olmaları hasebiyle Samsat Belediyesinden Kâhta Belediyesine ya da Adıyaman Belediyesine bir işçinin geçebilmesi mümkün değil. Yani, bunun mevzuatı düzenlenmemiş durumda. Nasıl olabilir? Oradan ayrılır, iş akdi orada feshedilir, sonra diğer taraf da takdir olarak işe alabilir belki ama normal bağlamda, şu andaki mevzuatta işçiler açısından böyle bir düzenleme yok. Ama, 5620'de kurum içi yer değiştirme var. Yani, büyükşehir belediyesi olduğunu değerlendirelim. Büyükşehir belediyesinin bağlı kuruluşları vardır. Belki orada belediye... Yani, o bile zor belki ama orada büyükşehir belediye başkanının inisiyatifıyla kurum içi yer değiştirme olabilir. Yani, o büyükşehir belediyesinin farklı kurumları vardır. Ama, yani bir belediyeden bağımsız başka bir belediyeye yer değiştirmesi olası değil şu mevzuatta.

Ben şöyle bir şey hatırlıyorum bir işçiyle ilgili: Bir işçinin Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Genel Müdürlüğünde geçici işçi olarak çalıştığını biliyorum. Yani, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında memur statüsünde değillerdi, işçi statüsündelerdi. O, işçi statüsünde çalışıyor fakat geçici görevli alındığını biliyorum yani Genel Müdürlük Merzifon'da çalışan bir işçiyi geçici görevlendirme olarak aldı. Yani, hani pratikte bazen istisnai durumlar olabiliyor ama belediyelerde bu düzenlemenin

olmadığını ifade edeyim ama memurlarda var. Yani, takdiri yetki olmakla birlikte bir belediyeden başka bir belediyeye, yine muvaffakiyet yani o kurumların izniyle memurun geçmesi daha kolay ama işçi için bu düzenleme yok diye biliyorum.

BAŞKAN – Muvafakat esası...

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM – Muvafakat esaslı olarak bir memur, 657’ye tabi bir memur, diyelim ki Merzifon Belediyesinden Manisa Belediyesine geçebilir diye değerlendiriyorum ya da başka bir kuruma geçebilir.

BAŞKAN – Karşılıklı muvafakatte değil mi?

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM – Tabii.

BAŞKAN – Ama işçilerde yok.

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM – İşçilerde yok.

BAŞKAN – İzin verirseniz şu maddeye bir bakalım: “Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda görev yapan ve ilgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde 40 oranında engelli olduğunu belirten işçiler ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan işçiler engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak kurum içinde yer değiştirme talebinde bulunabilirler.” Burada bir sorun yok.

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM – Tabii, kurum içinde sorun yok.

BAŞKAN – Kendi kurumunda olmak kaydıyla.

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM – Tabii, kendi kurumunda olmak kaydıyla.

BAŞKAN – İşte, Ormanda veya Devlet Su İşlerinde, ilgili bakanlıklar nezdinde ama belediyelerde bir sıkıntı...

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM – Çünkü belediyelerin her biri ayrı bir tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar.

BAŞKAN – “Bu kapsamdaki talepler kamu kurum ve kuruluşlarının kadro imkânları ve teşkilat yapıları dikkate alınarak karşılanır.”

3’üncü bendi: “İşçinin kendisinin veya birlikte yaşadığı eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının engellilik durumunun tedavisi sebebiyle kurum içinde yer değişikliği talep etmesi hâlinde yer değiştirme suretiyle atama yapılacak yerin işçinin ve bu fıkra kapsamındaki yakınının engellilik durumuna uygun olması esastır.” Burada bir sorun yok yani mevzuatta bir sıkıntı gözüküyor. Bir tek belediyelerde yani özerk kuruluşlar arasında sıkıntı var.

“Engellilik durumu devam ettiği sürece kurum ve kuruluşlarca isteği dışında işçinin görev yeri değiştirilemez. Engellilik durumu ortadan kalkan işçiler hakkında genel hükümler çerçevesinde işlem yapılabilir.”

Yani, bizim sadece sorunumuz özerk kurumlar arasında.

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM – Şöyle de Sayın Başkanım: Mesela İçişleri Bakanlığında işçi olarak çalışan bir şahıs Sağlık Bakanlığına da geçemiyor herhâlde yani kurum içi olmadığı için oraya da geçemez.

BAŞKAN – Tamam, işte özerk kuruluşlar... Kamuda kendi bünyesinde olmak kaydıyla bir sorun yok.

Peki, şöyle bir şey düşünülebilir mi: Yani, diyelim ki iki belediye arasında, belediyelerin birinin muvafakat verip diğerinin kabul etmesi hâlinde rapor durumuna dayalı olarak böyle bir mevzuat değişikliği düşünülebilir mi?

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM – Yararlı olabilir tabii.

BAŞKAN – Bir başka şey, demin de söyledik, ilgili kurum, işte, Samsat Belediyesi özür lülük durumuna göre açtı kadroyu, vatandaşa oraya müracaat etti. Bir yıl sonra “Benim özür durumuma göre şu kurumda tedavi olmam gerekir.” diyerek nakil talebinde bulundu. Bilerek müracaat ediyor Samsat’a ama oradan ayrılmak istiyor. Samsat da özür lü çalıştırma durumunda, pozisyonunda 100 işçisi varsa 4 kişi çalıştıracak. Zaten kimse 5’inci çalıştırmıyor, 4’ü alıyor. Ona da izin verdiğinde bu sefer cezalı duruma düşüyor.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Açık çıkacak, açığı gidermesi gerekiyor.

BAŞKAN – Evet.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Başkanım, burada birinci husus... Şöyle bir şey var, şimdi, kurum içi nakillerde de aynı durum bazı bakanlıklar bünyesinde bile şöyle sıkıntılara yol açacak: Mesela Tarım Bakanlığının ilçe teşkilatı vardır, il teşkilatı da vardır. Kurum içi değişiklikte ilçeden ile gitme şansı olabilir. Ama, ilçe teşkilatı olmayan bakanlık birimlerimiz veya diğer idari yapılarımız da mevcut. Yani, aslında, hani ilçe ve il arasındaki sıkıntı da bazı kurumlarda devam edecek, hani sadece belediyelerde değil, onun dışındaki diğer bazı kurumlarda da devam etmiş olacak.

BAŞKAN – İlçelerde de çalıştırma mecburiyeti var mı?

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Yok, ilçe teşkilatı olmayan kurumlar var. Yani, şöyle tersine düşünersek...

BAŞKAN – Ama ile talepte bulunacak o zaman.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – İle bulunacak ama ilçede mesela tedavi olacağı bir yapının olduğunu düşünelim. Hani, il değil de ilçede bir rehabilitasyon merkezi olsun tedavisinin olacağı ama o kurumun... Mesela Tarım Bakanlığının vardır ilçe teşkilatı ama olmayan bir bakanlık olabilir. Çevre ve Şehircilik Bakanlığının ilçede bir teşkilatı yoktur. Yani, sorun sadece belediye özelinde de değil, bazı diğer kurumlarda da sıkıntılar çıkacak bu şekilde ilçeden ile geçme durumunda. Anlatabildim mi bilmiyorum.

BAŞKAN – Anladım.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Şimdi, o diğer bahsettiğimiz de... Hani o da bir şekilde, efendim, engellilik durumunu önceden yani başvurduğu anda engelli olduğunu biliyorsa o zaman bu kişiye bu hakkı vermek, sonradan engelli olursa bu kişiye bu hakkı vermekle çözülebilir. Yani, kişi ilk belediyeye girdiği zaman çocuğu engelliyse zaten durumu bilerek başvurmuştu ama sonradan, kişi işe girdikten sonra kişinin çocuğu veya kişinin kendisi... Belki ona bu verilebilir. Ancak, burada da az önce söylediğim sıkıntılar ortaya çıkacak. Ücret rejimini nasıl düzenleyeceğiz

bu tür geçişte? Toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi ve norm kadro açısından ciddi muazzam sorunlar çıkacak efendim. Ha, bunlar aşılamayacak sorunlar değil, bir şekilde kanuni düzenlemeyle aşılabilecek sorunlar ama artısını, eksisini iyi değerlendirmek lazım efendim.

BAŞKAN – Mevzuatta şöyle bir şey yapılamaz mı: “Gececeği kurumdaki statüye veya ücret skalasına tabi olur.” denir, özlük haklarına ya da...

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Olabilir. O yöne doğru talep doğuracaktır yani sadece yüksek ücretli yerlere doğru talep doğurabilecektir.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Dedğiniz doğru, o kuruma geçtiği zaman o kurumda bir sözleşme varsa o sözleşmenin tarafı olan sendikaya üye olması durumunda o haklardan olduğu gibi yararlanacak. O konuda ayrıksı bir düzenleme yapmak örgütlenme özgürlüğünün önüne engel teşkil edecektir. Aşağıdaysa da oradaki çalışan işçilerin ücretleri eşitlenene kadar devam edecektir.

ORHAN KIRCALI (Samsun) – O da şöyle bir yolu açmayacak mıdır yani böyle daha az...

BAŞKAN – O zaman sıkıntı yani orada herkesin, diğer personelin şöyle bir haklı şikâyetine sebep olacak: “Arkadaş, aynı işi yapıyoruz, o 2.500 lira alıyor, ben 2 bin lira alıyorum, ücretimi oraya çıkar.” diye bu sefer haklı, makul...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Efendim, asgari ücret temel ücret, bunun altındaki ücret ödenemez. Bunun üzerindeki ücretler de taraflar arasında belirlenir. Aynı iş yerinde olmalarına rağmen farklı ücretler alan işçiler vardır. Eğer toplu iş sözleşmesi yoksa o iş yerinde hangi ücret baremiyle gitmişse işveren onu ödeyecektir.

BAŞKAN – Niye öyle ödesin, ben de onu söylüyorum. Yani, tersini düşünelim...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Toplu iş sözleşmesi varsa...

BAŞKAN - ...büyükşehirden küçük bir ilçe belediyesine gidecek. Büyükşehirde maaşı 5 bin lira, küçük şehirde 3 bin lira. Orada 5 bin lira alacak dersiniz...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Yok, orada bir toplu iş sözleşmesi zaten var. O büyükşehir dediğiniz belediyede sözleşme kesinlikle var, sendika da var.

BAŞKAN – İlçe belediyesini kastediyorum, ilçe belediyesinde...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – İlçe belediyelerinde de var. Yani, sözleşme olan yerlerde bu anlamda sıkıntı yok.

BAŞKAN – Var da... Anlatamadım. Büyükşehirde 5 bin lira anlaşma, ilçe belediyesinde 3 bin lira. Hangi parayı ödeyecek ilçe belediyesi? 5 bin lirayı.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – O yüksek ücretli gittiği için...

BAŞKAN – Bu da fiilen imkânsızlaştıracak. Adam diyecek ki: “Ben seni niye alayım, 5 bin lira ödeyeyim? Personelim...”

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Yüksek ücretle geldiği için tercih etmeyecek.

BAŞKAN – “Almayacağım.” diyecek. Yani, burada bir muvafakat aramak gerekecek. Muvafakat aradığınızda da büyükşehirden giden ya da başka bir kurumdan giden, büyükşehri de bırakın, bir devlet dairesinden... Kurumlar arası geçişi serbest hâle getireceksek eğer, böyle bir düzenleme olacaksa Bayındırlık Bakanlığından, Devlet Demiryollarından “Ben şu kuruma gitmek istiyorum, şu belediyeye geçmek istiyorum.” dediği an belediye diyecek ki: “Kusura bakmayın, ben almam, alamam.”

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Bu dediğiniz durumla karşılaşılabılır.

BAŞKAN – İş barışını bozar.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Bozabilir tabii.

MALİYE BAKANLIĞI UZMANI TUNÇ BENDERLİOĞLU – Efendim, bu dediğiniz mekanizma aslında 6111 sayılı Kanun ve 6360 sayılı bu Bütünşehir Kanunu’nda denendi yani kapatılan belediyelerde ya da il özel idarelerinde personel bir şekilde havuza alındı ve oradan nakledildi. 6111’de de ihtiyaç fazlası işçiler devredildi ve orada aslında kanunen bir yapıyı tasfiye etmek gibi bir mekanizma olduğu için burada kişiler mağdur olmasın diye koruma mekanizmaları getirildi ancak uygulamada bize gelen sorunlar şu şekilde tezahür ediyor: Özellikle devirden önce -her belediye için konuşmuyorum tabii ama- çok yüksek ücretlerin veyahut çok yüksek mali ve sosyal hakların ilave olarak getirilerek devredildiği durumlarla karşılaştık. Yani, o güne kadar -örnek olsun diye diyorum- 2 bin lira ücretle giden bir işçinin devir tarihine gelirken bir anda bireysel sözleşmedeki bir değişiklikle veya toplu sözleşmeyle 5 bin lira, 6 bin lira aldığı, tavandan kıdem tazminatının ödendiği vesaire mekanizmalar getirilmeye başlandı ve biz bunlarla karşılaştık. Yani, kanunun hükmü olduğu için de korumak zorunda kaldı ama bu tarz suistimler de yaratabiliyor bazı belediyeler özelinde. Yani, tabii ki herkesi itham etmek doğru değil ama özellikle, biliyorsunuz, bir seçim mekanizması da işliyor, farklı mekanizmalar da var ve çıkar çatışmasının da çok olmadığı bir alan kamu idaresi yani iş hukuku anlamında söylüyorum. Sonuçta özel sektörde işveren çok daha kâr mantığıyla hareket ediyor, kamu idarelerinde ise daha ağırlıklı tabii ki kamusal hizmet, kamu yararı gözetilerek hareket ediliyor ama bu tarz sıkıntılarla karşılaşılabiliyoruz.

Arz ederim.

BAŞKAN – Evet, söz almak isteyen?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Şimdi, efendim, bu düzenleme 5620 sayılı Kanun’la getirilmiş bir düzenleme. Sadece kamuda çalışan işçiler için, sürekli işçiler için yapılan bir uygulama. 5620 sayılı Kanun genelde zaten yapı itibarıyla, konu itibarıyla bu anlamda bir kanun. Eğer getirilecekse yani düzenleme değiştirilecekse kurum için değişmesi gerekiyor, tüm kamu kurum ve kuruluşlarını kapsamaması gerekiyor. Rahatlatmak anlamında, bu talebi karşılamak anlamında söylüyorum. İkinci bir husus da bunun usul ve esaslarının da -norm kadro dendiği için, esas da orada olduğu için- Maliye Bakanlığınca belirlenmesi uygun olacak. Onu dipnot olarak söylemek istiyorum.

BAŞKAN – Avrupa’da -bu hani Avrupa uyum yasalarıyla ilgili- böyle bir sıkıntı var mı? Varsa Avrupa bunu nasıl çözüyor? Kurumlar arası geçişte böyle bir şey var mı?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Bize yansıyan bir husus yok, olumsuzluk yok açıkçası. Onlarda çok büyük problem anlamında yok. Avrupa’daki yasalarda da buna ilişkin düzenlemeleri çok açık bilmiyorum. Ama, yaptığımız mevzuat taramalarında bununla ilgili -bizim İş Kanunu’nu açısından söylüyorum- bir uygunsuzluk yok.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER - Çok özür dilerim...

Avrupa veya dış uygulaması açısından değil de başka bir açıdan karşılaştırma yapmak da belki olabilir. Kamu işçisi ile özel işçi arasında İş Kanunu açısından bir ayırım yok. Yani, biz şimdi burada, kamuda çalışan işçilere yönelik, nakil gibi hususlarda mesela farklılık yaratmaya çalışıyoruz ama aynı olayı özel sektör açısından değerlendirelim. A ilçesinde Arçelikte çalışan bir işçinin başka bir ilçeye veya başka bir ildeki başka bir firmaya, Vestel gibi bir şirkete mesela geçtiğini düşünürsek önceki çalıştığı iş yerindeki haklarını korumuyoruz efendim yani özel sektörde böyle bir mekanizma yok hani bu durumlar olursa şu şekilde gider... Zaten iş hukuku da bunu çözdüğü için işte toplu sözleşmeden kaynaklanan ücret, kıdem tazminatı, yıllık izin, buna benzer tüm haklarda efendim, bu tür bir geçişte

sıkıntı olacak çünkü iş sözleşmesi işveren ile işçi arasında yapılan bir şeydir. Biz işvereni değiştirdiğimiz anda önceki işveren tarafından verilen hakların devam ettirilmesi gibi bir kaygı taşıyacağız kamuda olduğu için, o da genel mekanizmada zaten özel sektörde de yok efendim.

BAŞKAN – Yani, çalışmayacak? Bahsettiğimiz gibi... Belediyeler de bu sefer alacağı varsa da almayacak.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Evet, efendim.

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM - Kıdem tazminatını kim ödeyecek mesela? Bir sürü sorun çıkacak.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ DAİRE BAŞKANI HİCRET BOZOKLU – Küçük bir şey eklemek istiyorum.

Efendim, kamuda olunca maalesef kötüye kullanma daha çok oluyor. Üstadımın verdiği örneği ben toplu sözleşmeye baktığım için yaşadım. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Bölgesi'ndeki belediyelerden 6111'le diğer kamu kurumlarına geçiş esnasında çok büyük oranda ücret fazlalaşması oldu geçmeden önce. Burada da bu tür suistimallere yol açar biz bir düzenleme yaparsak. Yani, bir belediyeden başka belediyeye geçerken o mekanizmalar bulunursa giderken ücreti yükseltilecek de gönderilebilir. Buradaki, terk ettiği belediyedeki haklarını kullanacaksa gittiği yerde, buradaki hakları yükseltilecek gönderilir. Bir de şu olur: Gittiği yerde ücret daha yüksekse "Tamam, ben buradaki ücreti alacağım." der -zaten İş Kanunu yönünden hakkı- ama gittiği yerde ücreti düşecekse dava da açar -kamu iş yeri olduğu için- mahkemeye de gider "Benim geldiğim yerde ücretim daha yüksekti, oradaki toplu sözleşmem daha yüksekti. Kaybettiğim haklarımı verin." diye... Giderken rızasıyla gitse bile daha sonra dava da açabilir. Yani, çalışma hayatı bununla ilgili yığınla açılmış mahkemelerle dolu.

ORHAN KIRCALI (Samsun) – Çok hassas bir konu. Yani, burada hem kamunun menfaatini göz önünde bulundurmamak gerekiyor hem de gerçekten o engelli kişinin, çalışanın veyahut da yakınının tedavisinin gerçekleştirilmesinin de önünün de açılması gerekiyor. Bu iki hususun dengelenerek yapılması gerekiyor.

Benim başta arz etmiş olduğum hususta biraz daha dikkatli davranılırsa... İşte, orada örnek vermiştim: Kâhta Belediyesine -diyelim ki, atıyoruz burada, ifade ediyoruz- bu yakınının -örnek veriyorum- Adıyaman'da gerçekten tedaviye ihtiyacı olduğunu bilerek mi işe girdi, bilmeden mi işe girdi; bunu değerlendirmek lazım demin sizin ifade ettiğiniz gibi. Yani, bu iş başvurusu sırasında böyle bir engelli durumu yoktu, devam ederken gerçekleşti. Bunun bakış açısıyla, evet, bunu biliyordu, bir ay sonra, beş ay sonra, bir yıl sonra böyle bir taleple karşılaştı. Bu hususu çok iyi dengelemek gerekiyor yani hem suistimallerin önünün de kapatılması gerekir hem de tedavinin de önü açılacak şekilde bir düzenleme yapılması gerekir, kamu menfaatinin de düzenlenmesi gerekir, düşünülmesi gerekir.

MALİYE BAKANLIĞI DAİRE BAŞKANI ENGİN BİTER – Sayın Başkanım, bir de memurlarla ilgili bir parantez ekleyeyim efendim.

Şimdi, memurlarda nakil hakkı düzenleniyor ama işçi ve memurları biraz ayrı değerlendirmek gerekiyor, o da şundan: Malumunuz, memurlar statü hukukunda ücret rejimleri belli, esaslara bağlanmış ve aynı şekilde belirlenen kişiler. Yani, özel bazı kurumlara göre farklı uygulamalar olsa bile bunların birçoğu 666 sayılı KHK'yla zaten kaldırıldı. Ancak, A belediyesinde çalışan aynı durumdaki bir memur ile herhangi bir ildeki bir bakanlıktaki veya işte şurada çalışan bir memurun maaşı aynıdır, dolayısıyla orada çok sıkıntı olmuyor efendim. Ama, işçilerde bireysel sözleşme ve toplu iş sözleşmesi işin içerisine girdiği için çok farklı, her birinin kendine özel bir ücret rejimi ve diğer mali hak rejimi var. Bunları nasıl devam ettireceğiz, nasıl koruyacağız? O açıdan, bu konuyu çok hani memuru nakil gibi değerlendirmemek gerekiyor efendim.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ederiz.

Bu hususta bir söz talebi yoksa diğer dilekçeye geçiyoruz.

1851 numaralı dilekçe üzerinde de kısa bir bilgi vereyim.

Rahmi Korkmaz isimli vatandaşımız dilekçesinde ve kendisiyle yapılan telefon görüşmesinde, yirmi bir yıldır belediyede sözleşmeli işçi olarak çalışmakta olduğunu, engelli bir kızının olduğunu ve kızının hastane kontrolleri için sıklıkla yıllık izin kullanmak durumunda kaldığını belirterek engelli veya engelli yakını olan işçilerin yıllık izinlerini istedikleri tarihlerde kullanabilmelerini temin eden bir düzenlemeye ilgili mevzuatta yer verilmesini talep ediyor.

Bu hususta da mevzuatta bunun nasıl düzenlendiğini, bu ihtiyacı karşılama hususunda bir düzenlemeye yer vermenin mümkün olup olmadığını veya -bildiğim kadarıyla, zannediyorum- raporla da izin alınabildiği yönünde yani yakınının tedaviye hastaneye götürülmesi durumunda refakatçi olarak da, izne bile gerek kalmadan bunun yapılabildiği yönünde bir bilgin var. Yanlışsam beni de...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – 5620 sayılı Kanun'da ek bir maddede var efendim “refakatçi izni” diye.

BAŞKAN – Bunda sınırlandırma var mı?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – 5620'ye ek bir maddede buna ilişkin bir düzenleme var; “En çok altı aya kadar ücretsiz izin verilir.” hükmü. Refakat izni için böyle bir düzenleme var.

BAŞKAN – Ücretli izin süresi nedir?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Ücretsiz bu.

BAŞKAN – Ücretsiz bu da, ücretlisi nedir?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Yok, ücretsiz yok, öyle bir düzenleme yok.

BAŞKAN – Refakatçi olarak ücretli de gidebiliyor diye biliyorum ben.

MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI MEHMET FATİH GEYİM - Memurlar için var.

BAŞKAN – Memurlar da mı var?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – İşçilerde yok.

BAŞKAN – Peki, bu hususta başka söz?

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI SİNAN GERGİN – Sayın Başkanım, bize çok ciddi dilekçeler geldi ama bu şekilde, kamudaki bir engelli işçi veya yakını dolayısıyla izin sorunu çok nadir gelir. Bu kişi de bizim dilekçemizde yer almıyordu ama sizin verdiğiniz bilgiden yirmi bir yıllık bir çalışanmış. Belki çalıştığı yere mahsus bir düzenleme ya da bir sıkıntı olabilir. Diğer talepler geliyor ama özel sektörde de refakat izni için çok fazla bize başvuru gelmez, hele kamu işçisi için bunun çok yaygın yaşanıldığını düşünmüyoruz biz. Belki bu olaya mahsus bir şeydir ama diğer kişilerin de böyle bir sıkıntıları var ve dile getirmiyorlarsa bir mevzuat değişikliği değil de belki bu olayın tarafı kamu olduğu için, toplu iş sözleşmelerindeki bir hükümle bunun yolunun açılabileceğini düşünüyoruz.

YASAMA UZMANI – Başkanım, refakat izni değil de normal yıllık ücretli izinleri konusunda söz konusu bir talep, istedikleri tarihlerde kullanabilmelerini temin eden.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI UZMANI SİNAN GERGİN – Sayın Başkan, aslında onu kastetmiştim. Yıllık ücretli izinlerinin kullanılması konusunda bugüne kadar bizim Bakanlığımıza -ben İstihdam ve Sosyal Güvenlik Dairesi Başkanlığındayım, engelli ve yaşlı hizmetleri- “Ücretli izinlerimizi istediğimiz gibi kullanamıyoruz.” yönünde de bugüne kadar bir şikâyet gelmiş değil. O nedenle, bu olaya mahsus bir durumdur diye düşünüyorum.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ DAİRE BAŞKANI HİCRET BOZOKLU – Yıllık izin kullanma yönetim hakkı işvereninin ancak bir kamu iş yerinden bahsediyoruz yani özel sektör olsa belki daha sorun var deriz. Şimdi, bir kamu iş yerindeki bir özürü ya da engelli yakınından bahsediyoruz. Yıllık izin dediğimiz belli bir süre, süresi belli. Engelliliği devam eden bir engelliye buradaki sağlık sorunu zaten sadece yıllık izin süresiyle çözülecek bir şey değil. Kaldı ki kamuda yıllık izin kullanma daha esnek ve daha anlayışlı karşılanan bir şey yaşadığımız gerçeklerde. Bir özürü, engelli yakını ya da engelli yıllık iznini kullanmak istediği zaman kamudaki idarecinin ona zorluk çıkartması çok düşünülecek bir şey değil. Ya çok art niyet olması lazım ya da çok özel bir şey olması lazım.

Bir de mesela toplu sözleşmeye, bir belediyeyle -hemen hemen örgütsüz belediyemiz yok- engellinin istediği zaman yıllık izin kullanmasıyla ilgili bir hüküm koymaya bir engel de yok. Toplu sözleşmeye konulabilir böyle bir hüküm. Burada birçok sorun yok gibi.

BAŞKAN – Bu doğru mu sizce? Yani “Yarın işe gelmiyorum, ben izin kullanıyorum.” dese doğru olur mu?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ DAİRE BAŞKANI HİCRET BOZOKLU – Doğru değil de... Efendim, zaten şundan bahsediyoruz: Biz bir engelli yakınından bahsediyoruz ya da bir engelli...

BAŞKAN – Ama, engelli bile olsa...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ DAİRE BAŞKANI HİCRET BOZOKLU – Ya, onun amiri...

BAŞKAN – Engelli bile olsa... “İsteddiği zaman”dan maksat; “Asabım bozuldu...” İşi de savsaklamak, yavaşlatmak da istiyorsam, biraz da huzursan biriysen: “Yarın gelmiyorum...”

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MEVZUAT VE BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ DAİRE BAŞKANI HİCRET BOZOKLU – Sayın Başkanım, bu doğru değil de... Yani, dilekçedeki iddia edilen şey, “Benim yakınım engelli. Bunun tedavisiyle ya da onun bakımıyla ilgili ihtiyaç duyduğum zaman bu izni kullanayım.” demek istiyor. Kamuda bir idareci buna engel olmaz Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Tamam, anlaşıldı.

Peki, teşekkür ederiz.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ŞUBE MÜDÜRÜ EKREM YILDIZ – Bir ekleme yapmak istiyorum.

Ücretli, ücretsiz refakatçi dedik, oraya takıldım ama gözden kaçırdığım bir husus var, hemen onu söyleyeyim dedim. İş Kanunu’nun ek 2’nci maddesine 6645’te, 2015 yılında 4’üncü ayda bir hüküm getirildi. Burada da kamuda olsun, özelde olsun, bütün işçileri kapsayacak şekildeki bir düzenleme: “İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.” hükmü var. Bu bir nebze onun bu anlamda ihtiyacını karşılıyor diye düşünüyorum. Sizin de biraz önce “ücretli” dediğiniz herhâlde buydu.

BAŞKAN – Var, bildiğim kadarıyla demiştim, evet.

Bu hususta var mı başka söz talep eden?

Burada anladığımız kadarıyla, sizin de bahsettiğiniz durumda, idarecilerin zaten buna anlayışla yaklaştıkları, herhangi bir zorluk da çıkarmadıkları. Biraz özel bir duruma herhâlde arkadaşımız, dilekçe sahibimiz değinmiş.

Çok teşekkür ediyoruz sizlere. Toplantıyı kapatacağım. Biz de raporumuzu inşallah üst komisyonumuza vermek üzere hazırlayıp talepleri değerlendireceğiz. Anladığımız kadarıyla bir yasal değişiklik yapmak burada çok olumlu olmayacak yani yeniden birtakım sıkıntıları birlikte getirecek, iş barışını ya da işçi aleyhine belki birtakım zorlukları da getirecek. Gideceği yerlerde de kabul edilecekse bile kabul edilmesinin önünde engel olacağını, belediyede 5 bin lira veya yüksek maaşla işe başlayıp kamu kurumlarından birine, özel idare de dâhil olmak üzere geçmesi hâlinde oradaki iç barışı da zedeleyeceği, bozacağı yönünde ve belki de talebinin kabulüne engel olacak şekilde bir sıkıntı yaşatacağı anlaşılıyor.

Çok teşekkür ediyoruz, ayaklarınıza sağlık.

Toplantıyı kapatıyorum, hepinize hayırlı günler diliyorum.

Kapanma Saati. 12.29

