

Kanun Numarası	5620				
Başlığı	KAMUDA GEÇİCİ İŞ POZİSYONLARINDA ÇALIŞANLARIN SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA VEYA SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜNE GEÇİRİLMELERİ, GEÇİCİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI İLE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN				
Kabul Tarihi	04/04/2007				
Kabul Edildiği Birleşim	22.Dönem 5.Yasama Yılı 84.Birleşim				
Cumhurbaşkanlığına Gidiş Tarihi	05/04/2007				
Cumhurbaşkanlığından Geliş Tarihi					
Cumhurbaşkanınca Yapılan İşlem					
Resmi Gazete Tarihi					
Resmi Gazete Numarası					
Diğer Bilgiler	Son Dönem Tasarı Bilgileri ve Komisyon Raporları				
Kanun Tasarısının Metni					
Dönemi ve Yasama Yılı	22/5				
Esas Numarası	1/1318				
Başkanlığa Geliş Tarihi	05/03/2007				
Tasarının Başlığı	Kamu İdare, Kurum ve Kuruluşlarında Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı				
Tasarının Özeti	2006 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam altı ay ve daha fazla süreyle çalışmış olan geçici işçilerin sürekli işçi kadrolarına veya sözleşmeli personel statüsüne geçirilmeleri öngörülmektedir.				
Tasarının Son Durumu	KANUNLAŞTI				
Komisyon Tipi	Adı	Giriş Tarihi	Çıkış Tarihi	Yapılan İşlem	Karar Tarihi
Tali Komisyon	İçişleri Komisyonu	07/03/2007		Raporunu Vermedi	
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe Komisyonu	07/03/2007	20/03/2007	Raporunu Verdi	20/03/2007
Tali Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu	07/03/2007		Raporunu Vermedi	

Esas Komisyon Raporu(Sirasayısı) 1366

Kanun Numarası: 5620

AYRIŞIK OY

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinde kamu hizmetlerinin dört grup personel eliyle gördürüleceği belirtilmektedir. Bunlar memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçilerdir.

Tasarı esas itibarıyla söz konusu dört grup personelden işçileri “geçici işçi” ve “sürekli işçi” olarak iki gruba ayırmak suretiyle yeniden tanımlamakta ve KİT’ler ile yerel yönetimler de dahil olmak üzere, kamuda geçici iş pozisyonlarında 2006 yılında altı ay ve daha fazla süreyle çalışmış olan işçilerin sürekli işçi kadroları ile sözleşmeli personel kadrolarına alınmasını düzenlemektedir. Söz konusu işçilerden fabrika, atölye, şantiye, arazi, çiftlik gibi işçi istihdamının zorunlu olduğu yerlerde çalıştırılanlar, sürekli işçi kadrolarına, bunların dışındakiler ise sözleşmeli personel statüsüne geçirilmektedir.

2006 yılında altı ay ve daha fazla süre ile istihdam edilen geçici işçi sayıları şöyledir (tahmini):

<u>Kurum</u>	<u>Geçici işçi sayı-</u>
	<u>SI</u>
Merkez Yönetim	44.259
KİT’ler	26.000
Yerel Yönetimler	148.474
TOPLAM	218.733

Tasarının kapsama almadığı 2006 yılında altı aydan daha az süre ile istihdam edilen geçici işçilerin sayıları da şöyledir (tahmini):

<u>Kurum</u>	<u>Geçici işçi sayı-</u>
	<u>SI</u>
Merkez Yönetim	1.931
KİT’ler	17.200
Yerel Yönetimler	7.031
TOPLAM	26.162

Tasarı; kamudaki işçilerin 218.733’ünü kapsama alırken, 26.162’sini kapsam dışında bırakmaktadır.

2006 yılında altı ay ve daha fazla süre ile istihdam edilen işçilerin daimi kadrolara geçirilmesinin bütçe açısından yıllık ilave maliyeti brüt 897 milyon YTL’dir. Ancak vergi ve sigorta primi gibi kalemleri düştüğümüzde net maliyet 568 milyon YTL olmaktadır.

Tasarının kapsamına girmeyen 657 sayılı Kanunun 4/c maddesinde belirtilen geçici personelin toplam sayısı ise 2006 yılı için 32.552’dir. Bu sayıya 2007 yılında TÜİK için 20.000 ve özelleştirme sonucu gelenlerden de 20.000 olmak üzere tahminen 40.000 ilave beklendiği ilgili bakan tarafından komisyonda ifade edilmiştir.

Bu genel bilgilerden sonra Tasarıyı değerlendirebiliriz.

Öncelikle geçici iş pozisyonlarında çalışan işçilerin 218.733’üne sürekli kadro verilmesini, güvence sağlanması ve malî hakların iyileştirilmesi açısından olumlu bulduğumuzu ifade

etmek isteriz. Sözleşmeli personel kadrolarına aktarılanlarla ilgili kuşkularımızı daha sonra ifade edeceğiz.

Bununla birlikte bu düzenlemenin ayrıntılarının iyi tasarlanmamış olması birçok açıdan sorun yaratacaktır. Doğru olan, ayrıntıların da iyi düzenlendiği bir sistemin kurulmasıdır. Tasarı bu açıdan iyi düzenlenmemiştir. Bunun da ötesinde Tasarı devlet personel sistemini büyük ölçüde zaafa uğratan ve hükümetin kamuda kadrolaşma isteğini açık bir şekilde ortaya koyan, kuralları alt üst eden özelliklere sahiptir.

Bunlar aşağıda sıralanmıştır:

1. KAVRAM KARGAŞASI

Tasarı, terminolojik olarak çelişkiler içermektedir. Tasarının gerekçesinde, mevzuatımızda “geçici işçi” adı altında bir statünün tanımlanmadığı, böyle bir statünün olmadığı, hukuken, geçici işçi yerine, geçici iş pozisyonlarında istihdam edilenlerin bulunduğu söylenmektedir. Ancak metin kısmında sık sık “geçici işçi” kavramı kullanılmaktadır. Tasarının başlığında “geçici iş pozisyonlarında çalışanların” sürekli işçi kadrosuna nakledilmesi ifade edilirken, metnin içinde “geçici işçiler”in sürekli işçi kadrosuna geçirilmesinden söz edilmektedir.

Tasarıyla, geçici işçilerden sözleşmeli personel statüsüne aktarılanlar, tabi oldukları İş Kanunu hükümleri dışına alınıp “sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esaslar” adı altında hepsi hepsi iki sayfalık bir mevzuata tabi kılınmaktadır. Yani burada çalışanları denizden alıp, akvaryuma ya da fanusa koymakla eşdeğer bir işlem söz konusudur. Yargıtay kararları ve içtihatlarla işçi statüsünde sayılanlar bir anda güvencesiz bir konuma, 4/b sözleşmelilik konumuna geçirilmektedirler. Kamu personel rejimindeki en güvencesiz istihdam şeklinin “geçici personel” ile birlikte “4/b sözleşmeli personel” statüsü olduğu düşünüldüğünde yapılan düzenlemeyle çalışanların özlük haklarının iyileştirildiği sorusunun cevabı çok açık değildir.

Tasarı ile yerel yönetimlerde sözleşmeli personel pozisyonuna geçmesi öngörülen alanlar şöyle belirlenmiştir. Çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, planlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plancısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel... Bu unvan ve görevler dışında olup da büro hizmetlerinde çalışanların sözleşmeli statüye değil, sürekli işçi kadrosuna aktarılması öngörülmüştür.

Norm kadro esasları ile, yerel yönetimlerde sözleşmeli personel çalıştırabilmek için bu pozisyonun karşılık gösterileceği boş kadronun bulunması zorunlu kılınmıştır. Dolayısıyla tasarı yasalaştıktan sonra yukarıda sayılan görevleri geçici işçi olarak yapmakta olanların sözleşmeli pozisyonlara geçebilmesi için o yerel yönetim biriminde aynı unvanlı boş kadro bulunması gereklidir. Bu kadrolar yoksa, ki hemen hiçbir belediyede bu kadar boş kadro yoktur, ki min sözleşmeli olacağına il özel idarelerinde il genel meclisleri, belediyelerde, belediye meclisleri, birliklerde de birlik meclisleri karar verecektir. Bu durum başlı başına bir kaosa yol açacaktır. Herkes bir meclis üyesinin peşine takılacak listeler havada uçacaktır. Ayrıca İSKİ, ASKİ, EGO gibi işletmeler için bu kararı kimin vereceği belirgin değildir. Bu konuda, tasarıya

İçişleri Bakanlığı tarafından daha ayrıntılı düzenlemeler yapılmasını öngören alt metinler çıkarılması zorunluluğu getirilmelidir.

2. SÜREKLİ KADROLARA GEÇİŞ

Geçici iş pozisyonlarında çalışmakta olanların sürekli kadrolara geçişinde aranan “2006 yılında altı ay ve daha fazla çalışmış olma” şartı objektif bir ölçü değildir. Özellikle eski tarihlerden beri çalışmakta olup da, 2006 yılında altı aylık şartı yerine getirememiş olan birçok çalışan vardır. Tasarının bu şekliyle yasalaşması halinde aynı iş kolunda olup, aynı işi yapmakta olan işçiler arasında ayırım yapılmış olacaktır. Tasarı bu şekilde sendikal mücadelelerde adeta taraf tutan bir yapıya sahiptir.

Buna örnek olarak Orman Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerini göstermek mümkündür. Adı geçen Genel Müdürlüğe bağlı Orman İşletme Müdürlüklerinde 2003, 2004 ve 2005 yıllarında mevsimlik işçi olarak yılda sekiz ay, dokuz ay, on ay çalışan işçiler, işyerlerinde yapılan sendikal mücadele nedeniyle 2006 yılında ya hiç işe çağrılmamışlar ya da iki ay, üç ay, dört ay, beş ay gibi, yani altı aydan az sürekli çalıştırılmışlardır. Bu nedenle altı aylık ölçü alınacaksa dahi çalışılan yılların ortalamasını ya da belli yılların, örneğin son beş yılın ortalamasının alınması daha objektif olurdu. Ayrıca yıllardır örneğin on yıldır, onbeş yıldır yılda dört ay çalışmakta olan bir işçinin, kadroya alınmayıp da son bir veya birkaç yılda altı ay çalışmış olan bir işçinin sürekli kadroya alınmasını hiçbir objektif gerekçeye dayandırmak mümkün değildir.

Öte yandan, böyle bir düzenleme yapılırken bazı adaletsizliklerin de giderilmesi beklenirdi. Örneğin Çay-Kur'da geçici işçi statüsünde çalışan ziraat mühendisleri ile çay eksperleri vardır. Ancak bu kişiler adı geçen Kurumda işçi olarak değil, fiilen mühendis ve eksper olarak çalışmaktadırlar. Bu şekilde mühendis olarak çalıştırılanların sayısı 256, eksper olarak çalıştırılanların sayısı ise 110'dur. Doğru olan bu personeli sürekli işçi kadrolarına değil. Sözleşmeli personel kadrolarına almaktır. Ancak bu yapılmamış ve bu yönde verdiğimiz önerge kabul edilmemiştir.

GAP Bölge Kalkınma İdaresi (BKİ) bünyesinde yaklaşık on yıldır Türkiye Kalkınma Vakfı üzerinden personel istihdam edilmektedir. GAP Bölge Kalkınma İdaresi çalışanlarının yüzde 40'a yakın bölümü adı geçen vakıf kanalıyla temin edilen personelden oluşmaktadır. Süreklilik arz etmiş olan bir uygulamayı görmezlikten gelmek de mümkün değildir.

TRT, personel açısından çok farklı statülerde eleman çalıştıran bir kurumdur. 2954 sayılı Yasanın 49. maddesine göre, TRT “İşçi Sayılmayan Geçici Personel” istihdam etmektedir. Bu statüde çalışan personelin hiçbir güvencesi yoktur. Bunlar ne memur, ne işçi, ne de sözleşmeli personel statüsündedirler. Bunlar, Yasaya göre “İşçi Sayılmayan Geçici Personel” sayılmaktadırlar. Böylesine bir garip yapının bu Tasarı ile çözülmesi gerekirdi. Örneğin bunlar, 657 sayılı Yasanın 4/B maddesine göre, sözleşmeli personel statüsüne alınabilirlerdi. Ama maalesef, bu yöndeki girişimimiz de AKP milletvekilleri ve Hükümetin karşı çıkmasıyla Tasarı, metnine girememiştir.

Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Tasarı, bu konulara bir çözüm getirmemektedir.

3. ÇAĞDAŞ KÖLE HALİNE GETİRİLEN ÖZELLEŞTİRME MAĞDURLARI

Özelleştirilen kamu işletmelerinde çalışanların, özelleştirmeden sonra işlerini kaybedenlere, çıkarılan bir Yasa ile asgari ücretle kamu kuruluşlarında çalışmalarının yolu açılmıştır. Özelleştirme mağdurlarına iş olanağı sağlanmasının doğru bir davranış olduğu açıktır. Ama bu işçilerin, normal işçiler gibi İş Yasasının sağladığı olanaklardan yararlanma hakları bulunmamaktadır. Bunlar yaşamları boyu asgari ücrete mahkûm edilen işçilerdir. Oysa bunlar, kamuda aynı işyerinde çalışan diğer işçilerle aynı işleri yapmakta, ancak farklı statüye tabi bulunmaktadır... Oysa, “eşit işe, eşit ücret” kuralı evrensel bir kuraldır ve bu kurala her sosyal devletin uyması gerektiği çok açıktır.

Kaldı ki, özelleştirme mağdurlarının ağzına bir parça bal çalınırken, bunda dahi adil davranılmamış, aynı kamu kurumunda, taşeronlar aracılığı ile çalıştırılan işçiler, söz konusu düzenlemenin dışında tutulmuşlardır. Oysa bu işçiler de diğer işçiler gibi, aynı işyerinde çalışmakta ve aynı işi yapmaktadırlar... Bu haksızlığı gidermek için verdiğimiz önerge de AKP milletvekilleri ve Hükümet tarafından kabul görmemiştir.

4. “SÖZLEŞMELİ PERSONEL”E İLİŞKİN KURALLAR KALICI OLARAK DEĞİŞTİRİLEREK, SİSTEM ALT ÜST EDİLMEKTE AKP’NİN KADROLAŞMASININ YOLU AÇILMAKTADIR

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun öngördüğü sözleşmeli personel statüsü, olağanüstü hallerde, kamu hizmetlerinin bir gereği olarak, geçici ihtiyaçları karşılamak ya da teknik nitelikteki hizmetlerin gördürülmesini sağlamak üzere oluşturulmuş bir istihdam şeklidir.

Sözleşmeli personel, işçi ya da memur değildir. Bunlar, ne İş Yasasına ne de Devlet Memurları Yasasına tabi değildirler. Bu konumdakiler, imzaladıkları sözleşmeyle, hizmete, ‘sözleşmeli statü’ ile bağlanmaktadır.

Bu personelin taraf olduğu sözleşme, bir idari hizmet sözleşmesidir. Dolayısıyla bugün geldiğimiz aşamada, sözleşmeli personel, hem taraf olduğu idari hizmet sözleşmesinin gereği, hem de Anayasadaki tanımıyla, “asli ve sürekli” bir kamu hizmetini görmesi (sözleşmelilik statüsü süreklilik kazanmış, sözleşmeler hep yenilenecek şekilde uzatılmıştır) nedeniyle bir kamu görevlisidir. Proje esasında çalışan mühendisler, günün belirli saatinde çalışan tabip ve uzman tabipler, sanatçılar, bu statüde istihdam edilen personele örnek verilebilir.

Söz konusu Yasanın 4. maddesinin (B) fıkrasının birinci bendinde, sözleşmeli personelin tanımı şu şekilde yapılmıştır. “Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.”

Bu tanımdan yola çıkarak, sözleşmeli personel;

1. Kalkınma planı ve yıllık programlarda yer alan önemli projelerde çalıştırılmak üzere,

2. Zorunlu durumlarda,

3. İstisna uygulama olarak,

4. Özel bir meslek bilgisine ve uzmanlığa gerek duyulması üzerine,
5. Geçici olarak,
6. Bakanlar Kurulu Kararıyla belirlenen esaslar çerçevesinde, istihdam edilebilecektir.

Bu koşulların istisnası, fıkranın üçüncü bendinde belirli unvanlar ve kurumlar (Millî Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Yurtdışı Teşkilâtları) için sayılmıştır. Üstelik bu istisnaların kullanımı Bakanlar Kurulu Kararı alınması şartına bağlanmıştır.

Oysa Tasarının 5. maddesinin (a) fıkrasıyla yapılmak istenen değişiklikle, sözleşmeli personele ilişkin olarak getirilecek esas ve koşulların Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmesi zorunluluğu kaldırılarak, bunun yerine her kuruma özel, ayrı ayrı esas ve koşullar belirlenmesinin önü açılmaktadır.

Yine Tasarının 5. maddesinin (a) fıkrasıyla yapılmak istenen değişiklikle, sözleşmeli personele ilişkin olarak yukarıda altı madde halinde sıralanan istihdam koşullarının Millî Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Yurtdışı Teşkilatları için aranmaması yönündeki istisna düzenlemenin kapsamı tüm kamu kurum ve kuruluşlarını içerecek biçimde genişletilmektedir. Böylelikle, bütün kamu kurum ve kuruluşlarında hangi unvan veya statüde olursa olsun sözleşmeli personel istihdam edilebilecektir. İstisna gibi gözükken düzenleme esas düzenleme halini almıştır. 657 sayılı Kanunda, “kariyer” ilkesine uygun olarak, “memurluk” asıl, “sözleşmelilik” istisna iken, bu maddenin yürürlüğe girmesiyle, “sözleşmelilik” asıl istihdam biçimine dönüşecektir.

Bunun sonuçları şöyledir:

1. Kariyer ve liyakat ilkeleri ortadan kalkmış olacaktır.
2. Vatandaş nezdinde objektif sınav ve değerlendirme ilkelerine olan güven, dolayısıyla uzun vadede Devlete olan güven duygusu derinden sarsılacaktır.
3. Sistem dışı uygulamalara emsal teşkil edecektir.
4. Geleceğe dönük “istisnai uygulamalar” beklentisi oluşmasına yol açacaktır.

Tasarıyla, halen kamu kurumlarında “geçici işçi” olarak çalışmakta olanların sözleşmeli statüye geçirilmesi, dolayısıyla sözleşmelilik kapsamının genişletildiği savı doğru kabul edilemez. Amaç sadece bu olsa, “Bu kanunun uygulanması dolayısıyla geçici işçilikten sözleşmeli personel statüsüne nakledileceklerin atanması amacıyla vize edilecek pozisyonlar için 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesinde belirlenen koşullar aranmaz” biçiminde bir hüküm yeterli olacaktır. Esasen bu yöndeki önerimiz komisyonun AKP’li Üyeleri ve Hükümet tarafından kabul edilmemiştir.

18/03/2002 tarihli ve 2002/3975 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan, “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik”le merkezi yönetime dahil, kamu kurumlarındaki memurlarla, KİT’lerdeki sözleşmeli personelin, ilk defa hizmete alınması merkezi sınava (KPSS) dayalı merkezi yerleştirme (ÖSYM aracılığıyla) koşuluna bağlanmışken, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre istihdam edilenler -istisnai ve zorunlu hallerde, özel bir meslek bilgisine dayalı olarak hizmete alındıklarından- bu koşuldan muaf tutulmuştur. (son dönemde kendi inisiyatifi ile Tarım

ve Köyişleri Bakanlığı KPSS sonucuna göre, ÖSYM aracılığıyla 1500 kadar sözleşmeli personel almışsa da, bu çok istisnai bir uygulamadır, mevzuatla bu konuda bir zorunluluk düzenlenmemiştir.) Şimdi yapılan düzenlemeyle yaygınlaştırılan bu statüde istihdam edileceklerin tamamı KPSS kapsamı dışında hizmete alınacaklardır.

218 bin geçici işçinin, sürekli işçi ya da sözleşmeli pozisyonlara nakledildiği düzenlemenin içerisinde, sözleşmelilik statüsünü yaygınlaştıran ve uygulama koşullarını belirleme yetkisini Bakanlar Kurulundan alıp, tek tek kamu kurumlarının yetkisine bırakan hükümler konulması; Kamu Yönetimi Temel Kanunuyla yapılmak istenen, kamu personelinin “esnek”, “statü hukukunun sağladığı güvencelerden yoksun” ve “sözleşmeli” istihdamı uygulamasının “sarı arasında” hayata geçirilmesidir. Üstelik merkezi yerleştirme (KPSS) koşulundan muaf olarak.

En son, 17/01/2007 tarihli ve 26406 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan Yönetmelik değişikliği ile bütün yerel yönetimler (belediyeler, il özel idareleri ve bunların bağlı işletmeleri EGO, İETT, ASKİ vb.) KPSS dışına alınmış ve her yerel yönetim biriminin istediği memuru alması imkanı tanınmıştır.

Benzer biçimde, 18/01/2007 tarihli ve 26407 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan Yönetmelik değişikliği ile “Öğretmen” atamalarının, sadece ÖSYM tarafından yapılan KPSS sonucuna göre değil, aynı zamanda Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan sınavın sonucuna göre yapılması esası benimsenerek, sisteme Bakanlık müdahalesinin yolu açılmıştır. Şimdi yapılan bu düzenleme de benzer uygulamalara zemin hazırlayacaktır.

Bilindiği üzere, Anayasanın 10. maddesinde; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” hükmü ve 70. maddesinde de, “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.

Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.” hükmü yer almaktadır.

Yapılan kanun değişikliği ile aynı durumda olan vatandaşlar arasında “yaş” ve “2006 yılında çalışma süresi” bakımından ayırım yapılmakta, Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık içeren düzenleme getirilmektedir.

5. KADIN ÇALIŞANLARA İKİ KEZ HAKSIZLIK YAPILMAKTADIR

Tasarıyla, emeklilik mevzuatındaki pozitif ayrımcılık esasında belirlenen kadınlar için görece avantajlı emeklilik yaşı uygulaması yanlış anlaşılabilir, kadınlara iki defa haksızlık yapılmış olmaktadır. Buna göre, bir taraftan 56 ya da 58 yaşını doldurmuş olanlar kanunla sağlanan haklardan mahrum bırakılırken, kadınlar erkeklerden 2 yıl daha önce bu “haklardan” mahrum bırakılmaktadırlar.

M. Akif Hamzaçebi

Kemal Kılıçdaroğlu

Bülent Baratalı

Trabzon
Kazım Türkmen
Ordu
A. Kemal Deveciler
Balıkesir
A. Kemal Kumkumođlu
İstanbul

İstanbul
Gürol Ergin
Muđla
M. Mesut Özakcan
Aydın
Enis Tütüncü
Tekirdađ

İzmir
Birgen Keleş
İstanbul
Mustafa Özyürek
Mersin