**TEKİRDAĞ ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ**

**YEREL YÖNETİMLERDEKİ TAŞERON İŞÇİLERİN KADROYA GEÇİŞ SÜRECİ**

1. **696 sayılı KHK hangi yerel yönetimleri kapsıyor?**

a) İl özel idareleri ve bağlı kuruluşları, (il özel idarelerinin yanı sıra bunlara bağlı kuruluşlar)
b) Belediyeler ve bağlı kuruluşları, (belediyelerin yanı sıra ASKİ, EGO, İETT, ESHOT gibi belediyelere bağlı kuruluşlar),
c) İl özel idareleri ve belediyelerin üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, (Türkiye Belediyeler Birliği, Marmara Belediyeler Birliği vb.),
d) Birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler (Çankaya Belde A.Ş., İzelman, İGDAŞ vb.)
Bu yerel yönetimlerde çalışan taşeron işçilerden, koşulları taşıyanlar, iktisadi teşekküllere (şirketlere) geçirilecek.

1. **Kapsamda olan yerel idarelerde çalışan taşeron işçiler için hangi şartlar aranacak?**

Yerel yönetimlerde çalışan taşeron işçiler de, merkezi idarelerde çalışan taşeron işçiler ile aynı şartlara tabi olacak. Şirketlere geçiş için KHK’nin 127. maddesine göre şu koşular aranacak:

1) İşçinin çalıştırıldığı ihalenin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesi olması,

2) İşçinin Devlet Memurları Kanunu’ndaki bazı şartları taşıması (arşiv araştırması dâhil),

3) İşçinin emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanmamış olması,

4) İşçinin 4 Aralık 2017 tarihi itibariyle taşeronda çalışıyor ya da bu tarih itibariyle analık veya hastalık izninde ya da askerde olması,

5) İşçinin taşeronda çalıştırıldığı döneme ilişkin açmış olduğu dava ve/veya icra takiplerinden feragat etmesi,

6) İşçinin şirkete alınması karşılığında geçmişe dönük bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını beyan etmesi,

7) İşçinin başvuru yapması,

8) İşçinin yapılacak sınav ya da sınavlarda başarılı olması.

1. **“Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı” koşulu yerel yönetimler için nasıl uygulanacak?**

696 sayılı KHK’nin 83. maddesi ve 127. maddesine göre, -yerel yönetimler için- şu koşulların olduğu hizmet alımları “personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı” sayılacak:

1) İhale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği,

2) Bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı,

3) Yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa ayni yemek ve yol giderleri dâhil işçilik giderinden oluştuğu,

4) Yıl boyunca devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımları.

Bununla birlikte, KHK’nin 127. maddesi ile getirilen istisnaya göre: “Bu maddenin uygulanmasında, mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı **park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımlar da personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak” kabul edilecek.
Bu istisna gereği, özellikle personel maliyetinin yüzde 70’in altına düşebildiği park-bahçe ihaleleri ile araçlı çöp toplama ve temizlik ihalelerinde çalıştırılan işçiler de kapsama alınmış görünmektedir.**

 **Ancak yukarıdaki istisna kapsamına girmeyen:**a) Hizmet alımı ihalesi ile çalıştırılsa da, ihaledeki personel gideri yüzde 70’in altında olan işçiler,
b) Danışmanlık ihalesi ile çalıştırılan işçiler,
c) Mal alım ihalesi kapsamında çalıştırılan işçiler.
d) Yapım işi (anahtar teslim iş) ihalesinde çalıştırılan işçiler. Örneğin ASKİ, kanalizasyon ve su işlerini yapım işi olarak ihale ediyor. Bu ihalelerde çalıştırılan işçiler kapsamda olmayacak.

Son olarak, aynı hizmet alımı sözleşmesi kapsamında farklı hizmet türleri varsa, her bir hizmet türü ayrı ayrı değerlendirilecek ve sadece “personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerde” çalışan işçiler kapsama alınacak. Bu inceleme, Tespit Komisyonları tarafından yapılacak.

1. **Devlet Memurları Kanunu’ndaki hangi şartlar aranacak?**

KHK’nin 127. maddesine göre şirketlere geçiş için, Devlet Memurları Kanunu’ndaki memuriyete atanma için aranan koşullar (eğitim ve yaş hariç)  aranacak. Yerel yönetimlerdeki işçiler de arşiv taramasından geçirilecek.

1. **Emeklilik koşulu nedir? Bu koşul nasıl uygulanacak?**

KHK’nin 127. maddesine göre, şirketlere geçiş kapsamında olabilmek için, “herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak” şartı aranacak. Şirketlere alınan işçiler, emekli aylığı almaya hak kazanacakları tarihe kadar çalıştırılacak.

1. **4 Aralık 2017 koşulu nedir? Bu koşul nasıl uygulanacak?**

KHK’nin 127. maddesine göre 4 Aralık 2017 tarihi itibariyle fiilen çalışan taşeron işçiler kapsamda olacak. Bununla birlikte 4 Aralık 2017 tarihi itibariyle, doğum izni ve hastalık izninde bulunan işçiler ile askerde olan erkek işçilerde kapsama dâhil edilecek. Bu durumda olan işçiler başvurularını işe dönünce yapacak.

1. **Dava ve alacaklardan feragat şartı nedir?**

KHK’nin 127. maddesine göre, şirketlere alınacak işçilerden, taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı bildirimde bulunmaları istenecek. Bu koşulu yerine getirmeyenler alınmayacak. Örneğin muvazaa kararlarına dayanarak belediyelere ilave tediye ve alacak davası açmış olan veya bu davaları kazanıp icra takibine başlamış olan işçiler, feragat etmezlerse şirketlere alınmayacak.

1. **Geçmişe dönük hak talep etmeme koşulu nedir?**

KHK’nin 127. maddesi ile getirilen koşullardan biri de şu: “En son çalıştığı idare veya şirket ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek”.

**Bu koşul işçilerin, şirketlere alınma hakkı karşılığında, taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin, geçmişe dönük olarak, kadrolu işçilerin yararlandığı hak ve alacaklarını talep etmemelerini sağlamak ve ayrıca taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin olarak ücret, fazla mesai, sosyal hak gibi hak ve alacaklarını idareden istemelerin önüne geçmek amaçlanıyor.**

**Öte yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, hak ve alacaklara ilişkin feragatin işçilerin kıdem tazminatı ve yıllık izne esas kıdem sürelerini kapsamayacağını, işçilerin mevcut kıdem süreleri ile kadroya geçirileceklerini, kıdem tazminatı ve yıllık izin hesabında işçilerin taşeronda çalıştıkları sürenin de dâhil edileceğini açıkladı.**

1. **Başvuru, ne zaman, nereye, nasıl yapılacak?**

KHK’nin yürürlük maddesi açık bir biçimde düzenlenmediği için başvuru tarihinin, yerel yönetimlerde çalışan işçiler için 24 Aralık 2017’de başladığı yönünde yorumlar ortaya çıktı. Ancak tebliğin 31. maddesine göre başvurular, **2 Ocak 2018’de başlayacak**. **Başvurular 11 Ocak 2018 günü mesai saati sonuna kadar tarihine kadar tamamlanacak.** Belediye ve il özel idarelerinin taşeronlarında çalışan işçiler, **belediye ya da il özel idarelerinin kendisine**, belediye ve il özel idarelerinin şirketlerinin taşeronlarında çalışan işçiler, şirketlere başvuru yapacak.
KHK’nin yayınlanmasının ardından birçok belediye kendi başvuru form ve evraklarını hazırlamıştı.
Tebliğin 32. maddesi ile başvuru dilekçe ve evraklarına standart getirildi. Yerel yönetimlerde çalışan işçiler kadro için başvuru yaparken:

1) Tebliğin Ek-2 sayılı başvuru formunu eksiksiz dolduracak.

2) Ek-2 sayılı başvuru formunun ekinde istenen diğer belgeleri (5 adet vesikalık fotoğraf, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması formu, sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı hak kazanmadığına dair belge) hazırlayacak.

3) İşçinin idareler aleyhine açtığı dava ve/veya devam eden icra takipleri varsa, işçi tebliğin ekindeki Örnek-1 sayılı dilekçeyi dolduracak.

Ancak tebliğde açıkça belirtildiği üzere, “emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanmadığına dair belge”yi vermesi gereken işçiler şunlar:

1) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1998 ve öncesi kadınlardan 44 yaşını doldurmuş olanlar,

2) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1998’den sonra olan kadınlardan 50 yaşını doldurmuş olanlar,

3) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1994 ve öncesi olan erkeklerden 48 yaşını doldurmuş olanlar,

4) Sigortalılık başlangıç tarihi 23/5/1994 sonrası olan erkeklerden 55 yaşını doldurmuş olanlar,

5) Engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlananlardan sigortalılık başlangıç tarihi 6/8/2003 ve öncesi olanlar.

Bu kategorilerden birinde yer almayanların, bu belgeyi almasına ve başvuru formuna eklemesine gerek yok. Bu kategorilerde yer almayan işçiler, isterlerse, e-devletten indirecekleri hizmet dökümlerini başvuru dilekçelerine ekleyebilir. **Bu kategorilerden birinde yer alan işçilerin ise en yakın sosyal güvenlik merkezinden belge alması gerekiyor**.

İşçi bu form ve belgeleri, 11 Ocak 2018 tarihine sunacak. İşçilerin kadroya geçirilmeleri karşılığında geçmişe yönelik hak ve alacak talebinde bulunmayacaklarına dair beyan Ek-2 sayılı başvuru formunun içinde yer alıyor. Dolayısıyla işçinin ayrıca bir beyanda bulunması gerekmeyecek. İdareye verilecek form ve belgeler tebliğde açıkça sayıldığı ve örnekleri verildiği için, işçilerin başka bir form, belge, taahhütname vb. vermesi gerekmiyor.

İşçinin taşeronda çalıştırılmalarına ilişkin olarak idareler aleyhine açtığı ve devam eden dava ve/veya devam eden icra takipleri varsa, başvuru sırasında tebliğin ekindeki Örnek-1 sayılı dilekçeyi doldurması gerekiyor. Devam eden davası ya da icrada alacağı olmayan işçilerin bu dilekçeyi doldurmasına gerek yok.

1. **Başvurular nasıl değerlendirilecek? Sınav ne zaman ve nasıl yapılacak? Sınav sonuçları neye göre belirlenecek?**

Tebliğin 33. maddesine göre başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti ve bu tespite ilişkin itirazları karara bağlanması için idarelerin (her bir belediye, il özel idaresi ya da şirket) bünyesinde en az üç kişiden oluşan tespit komisyonları oluşturulacak. İki de yedek üye belirlenecek. Bu komisyonların bir üyesini vali belirleyecek. Diğer iki üyeyi yerel yönetim (belediye ya da il özel idaresi) belirleyecek. Tespit komisyonları, üye tamsayısı ile toplanacak ve oy çokluğu ile karar alacak. Komisyonlar için yeterli sayıda personel görevlendirilecek.

Tebliğin 34. maddesine göre başvuruları alan birimler, başvuruları derhal tespit komisyonlarına iletecek. Tespit komisyonları ön inceleme ve esas inceleme yapacak. Ön incelemede başvuru formunun tam ve eksiksiz şekilde doldurulup doldurulmadığına, yapılan beyanların aranan şartlara uygun olup olmadığına ve usule ilişkin şekil şartlarına uyulup uyulmadığına bakılacak. Esas incelemede ise, işçinin istihdam edildiği sözleşmenin (ihalenin) personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığı ve işçinin 4 Aralık 2017 tarihi itibariyle çalışıp çalışmadığı incelenecek.

Tebliğin 35. maddesine göre inceleme neticesinde şartları taşıdığı ve taşımadığı tespit edilenlerin isimleri, işçilerin başvurularını yaptıkları birimlerce/idarelerce ilan edilecek. İlan internet üzerinden ya da kurumun belirleyeceği başka bir biçimde yapılabilecek. Başvuru sahiplerine ayrıca tebligat yapılmayacak. İnceleme neticesinde gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu tespit edilenlerin başvuruları geçersiz sayılacak, bu işçiler sınava alınmayacak ve kasıtlı olarak gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu anlaşılan işçiler hakkında Cumhuriyet başsavcılığına suç duyurusunda bulunulacak.

Tebliğin 36. maddesine göre komisyon kararına göre sınava girmeye hak elde edemeyenler, gerekçesiyle birlikte yazılı olarak itirazda bulunabilecek. Yerel yönetimlerde ayrıca 3 üyeli itiraz komisyonları oluşturulacak. Üç üyeden biri vali yardımcısı olacak. Diğer bir üye valinin uygun göreceği yerel yönetim temsilcisi olacak. Son üye ise yine valinin uygun göreceği diğer kamu idarelerinin temsilcilerinden biri olacak. Yani itiraz komisyonlarında çoğunluk valilikte olacak.
Komisyon itirazı inceleyip, karar bağlayacak ve ilgilisine yazılı olarak tebliğ edecek. Bu karar kesin olacak.

Tebliğin 37. maddesine göre itiraz edilmemesi ya da itiraz üzerine karar verilmesi durumlarında sınava girmeye hak kazananlara ait liste kesinleşecek.

Tebliğin 38. maddesine göre sınavın yapılması, sınav sonuçlarının değerlendirilmesi ve itirazların karara bağlanması için kapsamdaki idareler bünyesinde 4 üyeden oluşan sınav kurulları oluşturulacak. İki de yedek üye belirlenecek. Bir üyeyi valilik, üç üyeyi ise yerel yönetim belirleyecek.

Tebliğin 39. maddesine göre sınav 1) yalnızca yazılı, 2) yalnızca sözlü, 3) yalnızca uygulamalı, 4) yazılı ve sözlü, 5) sözlü ve uygulamalı şekillerde yapılabilecek. Aslında KHK’nin ilgili maddesine göre sözlü ve uygulamalı sınavın birlikte yapılması olanaklı değil ancak tebliğ ile bu sınav biçimi de KHK’ye aykırı biçimde getirilmiş oldu. Sınava girmeye hak kazanan işçiler yine 5 farklı sınav biçiminden birine göre sınava alınacak. Beden gücüne dayanan işlerde çalışanlara uygulamalı sınav yapılması esas olacak.
Uygulanacak sınav yöntemini idarenin atamaya yetkili amiri veya idarenin şirketinin en üst yöneticisi belirleyecek. Yani sınav yöntemine her bir yerel yönetimin (örneğin belediyenin) kendisi karar verecek. Sınava katılanların görev yaptıkları alanlar dikkate alınarak farklı işlerde çalışanlara farklı yöntemde sınav uygulanabilecek.

**Ancak yerel yönetimlerde sınav sorularını valilikler belirleyecek**. Valilikler tarafından çalışanların iştigal ettikleri görevlerle ilgili konularda, işçilerin yürütmekle yükümlü oldukları vazifelerdeki yetkinliklerini ölçmeye yönelik ve eğitim düzeylerine uygun olarak hazırlanan sorular sınav kurulları gönderilecek. Sınav kurulları, işçilere yöneltecekleri soruları, bu sorulardan içinden seçecek.

Yazılı sınavda 100 üzerinden en az 50 almak yeterli olacak. Ancak uygulamalı ve/veya sözlü sınavlarda işçiler sınav kurulu tarafından başarılı ya da başarısız sayılacak.

Sınavda başarılı ve başarısız olanlar sınav kurulu tarafından ilgili kurumun resmi internet sayfasında ilan edilecek, ayrıca tebligat yapılmayacak. Tebliğin 40. maddesine göre başarısız olanlar, gerekçesiyle birlikte yazılı itirazda bulunabilecek. Sınav kurulları, itirazı karara bağlayıp ilgiliye yazılı şekilde tebliğ edecek.

Ancak sınav sonuçlarına itiraz sınav kurullarına değil, **5 üyeden oluşacak sınav itiraz komisyonlarına yazılı olarak yapılacak.** **Bu komisyonun başkanı vali yardımcısı olacak. Diğer 4 üye valinin uygun göreceği kişiler olacak.** Bunlardan biri yerel yönetimlerden diğer üçü ise diğer kamu idarelerinin temsilcilerinden seçilecek. Yani sınav itiraz komisyonlarında da valiliklerin hâkimiyeti söz konusu olacak.

Tebliğde bu süreç ile ilgili bir takvim de yayınlandı. Ancak bu takvime göre, başvuruların 2 Ocak 2018-11 Ocak 2018 tarihleri arasında tamamlanması zorunlu tutulurken, geçiş sürecine ilişkin diğer işlemler için tavsiye niteliğinde tarihlere yer verildi. Yine bu takvime göre hak sahiplerinin topluca işçi kadrosuna geçirilmesi için son gün (1 Nisan 2018 günü pazara denk geldiği için) 2 Nisan 2018 olarak belirlendi. İdareler, başvuru tarihi ve son geçiş tarihine uymak zorunda olacak, ancak kendi çalışma periyodunu ister yayınlanan takvime göre ister kendi isteğine göre belirleyebilecek.

1. **Şirketlere geçiş tarihine kadar işçilerin durumu ne olacak?**

KHK’nin 127. maddesine göre ihaleleri yapılmış ve başlamış olup 1 Nisan 2018 tarihine kadar devam eden işçiler, mevcut ihalelerinde mevcut taşeron şirketlerin işçileri olarak çalışmaya devam edecek. İhale süreci devam eden ihaleler ile tamamlanan ancak 24 Aralık 2017 tarihi itibariyle henüz başlamamış olan ihaleler iptal edilecek. Bu durumda olan işçilerin mevcut ihaleleri sona erdiğinde, bu ihaleler en geç 1 Nisan 2018 tarihine kadar (geçiş tamamlanıncaya kadar) uzatılmış sayılacak ve işçiler mevcut taşeronda çalışmayı sürdürecek. Ancak mevcut taşeron şirket ile sözleşmeye     devam edilememesi halinde doğrudan temin yöntemine başvurulacak.

1. **Şirketlere geçiş ne zaman yapılacak? İşçiler hangi statüde istihdam edilecek?**

KHK’nin 127. maddesine göre tüm koşulları sağlayan ve yapılacak sınavda da başarılı olan işçiler için şirketlere geçiş 2 Nisan 2018 tarihine kadar tamamlanacak.

Tebliğin 41. maddesine göre sınavlarda başarılı olanlar, idarelere karşı açtıkları davalar varsa bu davalardan feragat ettiklerine ilişkin tebliğde örnek-2’de yer alan dilekçeyi ilgili mahkemeye ya da örnek-3’te yer alan dilekçeyi icra müdürlüğüne verecek ve mahkeme ya da icra müdürlüğünden aldığı karar örneğini idareye ibraz edecek. İşçiler ayrıca, daha önce taşeronda çalıştıkları döneme ilişkin hak ve alacak talebinde bulunmayacakları ve bu haklardan feragat ettiklerine dair örnek 4’te yer alan sulh sözleşmesini imzalayarak idareye ibraz edecek.

Her bir yerel yönetim, sınav ve işlemlerini ne zaman tamamlarsa o zaman geçişleri yapacak. Yani tüm işçiler için ortak bir tarih olmayacak. Şirketlere geçiş, her bir yerel yönetim tarafından ayrı ayrı yapılacak. Ancak her bir yerel yönetim, kendi işçilerini, toplu olarak şirketlere alacak.

**Yerel yönetimlerde çalışan taşeron işçiler, belediye ya da il özel idarelere ait iktisadi teşekküllerin (şirketlerin) işçisi olacak**. **Yani bu taşeron işçiler, belediyenin ya da il özel idaresinin kendi kadrolu işçisi olmayacak. Bu işçiler 657 4/D’de tanımlanan kadrolu işçi sayılmayacak. Bu işçiler, İş Yasası’na tabi işçi olarak, şirket işçisi olarak çalışmaya devam edecek. Ancak bu işçilerin işvereni artık taşeron şirket değil, iktisadi teşekkül (şirket) olacak.**

1. **Şirketlere geçirilen işçilerin hak ve ücretleri ne olacak? Eşitlik sağlanacak mı?**

KHK’de bu konuya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmedi. Hem düzenleme olmaması hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın yaptığı açıklamalar doğrultusunda işçilerin mevcut hak ve ücretleri ile şirketlere geçirileceğine işaret ediyor.
**Şirketlere geçirilen işçilerin, mevcut kadrolu işçiler ya da şirketlerin mevcut işçileri ile olan ücret ve hak farkları kapatılmayacak.**

1. **Şirketlere geçirilenler işçilerin sendikal hakları ne olacak? Hangi TİS uygulanacak?**

Temel olarak iki farklı durum söz konusu olacak:
1) **Taşeron şirketin işkolu** ile **işçinin geçirildiği şirketin işkolunun** **aynı** olması halinde, **işçiler şirketin işyeri üzerinden SGK’ya bildirilecek.** Yani şirkete geçirilen işçi, mevcut şirket işçileri ile aynı işyerinin işçisi olarak tescil edilecek. Böylece bu işçiler, şirket işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağına sahip olacak. **Ancak KHK’de getirilen sınırlama gereği, bu işçilerin ücret, mali ve sosyal hakları, “geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla” olamayacak**. Eğer işçiler, yeni kurulacak bir şirkete geçirilirlerse, bu şirket için toplu iş sözleşmesi yapılabilecek. Ancak bu toplu iş sözleşmesi de yukarıdaki tavana tabi olacak.

2**) Taşeron şirketin işkolu** ile **işçinin geçirileceği şirketin işkolunun** **farklı olması halinde**, **şirkete geçirilen işçiler, taşeron işyerinin işkolunda yeni tescil edilecek işyerinden SGK’ya bildirilecek.** Yani şirkete geçirilen işçiler, mevcut şirket işçilerinin yer aldığı şirketin mevcut işyeri ve işkolu üzerinden bildirilmeyecek. **Bu işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar, bu toplu iş sözleşmesine göre belirlenecek.**

Sonuç olarak her iki işçi grubu için de YHK tarafından yerel yönetimler için karara bağlanan ve süresi en son sona erecek alt işveren toplu iş sözleşmesi, bu toplu sözleşme bitene kadar, geçerli olacak. İşçilerin hak ve ücretleri buna göre belirlenecek. Bu toplu iş sözleşmesinin hangi toplu iş sözleşmesi olduğu ya da olacağı henüz belli değil. Ancak bu toplu iş sözleşmesi 2020 yılına kadar işçilerin hak ve ücretlerini belirleyebilecek.

1. **Kapsama girmeyen ya da kapsama girip şirketlere geçirilmeyen işçiler ne olacak?**

KHK’de konuyla ilgili doğrudan bir düzenlemeye yer verilmedi. Ancak iki farklı durum söz konusu olabilecek: 1) KHK ile kapsama alınmayan idare ya da ihale türlerinde çalıştırılan işçilerin ihaleleri devam edecek. İşçilerin bu ihalelerde çalıştırılmaya devam etmesinin önünde bir engel yok. 2) Kapsamda olup koşulları taşımadığı için şirketlere alınmayan işçilerin (ör.  emekli işçiler, sınavda başarılı olamayanlar vb.) çalıştırıldıkları ihaleler, şirkete geçiş tarihi itibariyle sona erecek. Bu işçiler için başka bir düzenleme yer almadığı için, geçiş tarihinde bu işçilerin iş sözleşmelerine (yasal hakları ödenerek) son verilmesi kuvvetle muhtemel.

1. **Yerel yönetimlerde taşeronlaştırma bitmiş olacak mı?**

**KHK kapsamındaki yerel yönetimlerde artık “personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı”** yapılamayacak. Ancak yerel yönetimlerde, diğer ihale biçimleri (personel çalıştırılmasına dayalı olmayan hizmet alımı ihalesi, yapım işi ihalesi, mal ihalesi, danışmanlık ihalesi vb.) üzerinden taşeronlaştırma devam edecek.

**MEVSİMLİK İŞÇİLER**

1. **Mevsimlik işçilere ilişkin düzenleme neler getirmektedir?**

KHK’nin 106. maddesi, yılda en fazla 5 ay 29 gün çalıştırılabilen “mevsimlik işçilerin” bir yılda çalıştırılabilecekleri azami süreyi, ilgili kurum veya kuruluşların talebi üzerine kurum, kuruluş, birim veya pozisyon itibariyle 4 aya kadar uzatmaya Maliye Bakanlığını yetkili kılınmaktadır.