

# KAMU PERSONELİ KANUNU TASLAĞI İŞGÜVENCESİNİ KALDIRIYOR...

Erşat AKYAZILI / EİE İşyeri Temsilcisi

1980'li yıllardan itibaren başlatılan liberalleşme çalışmaları hem yönetsel alanda, hem de iktisadi alanda devam ediyor. Kamu yönetimi açısından yeniden hızlanan bu çalışmalar son dönemde "Kamu Yönetimi Temel Kanunu" ile bir üst nok-

Karşımıza reform olarak getirilen bu Taslak, bizim açımızdan bir reform değildir. Çünkü reform sözcüğü içinde bir iyileştirme anlamı barındırmaktadır. Oysa Taslak çalışanlar için ciddi hak kayıpları getirmektedir.

Tasarı 1980'li yıllardan itibaren başlatılan serbestleşme-ticarileşme sürecinin doğal bir parçası/sonucudur. Yönetsel ve iktisadi alanda yaşanan genel liberalleşme sürecinin, bu alanların temel unsuru olan işgücü konusuna da yansımalarıdır. Serbestleşen iktisadi alan bir süre sonra işgücünün de serbestleşmesini zorunlu hale getirmiştir. İşgücünün serbestleşmesinin esas anlamı ise esnek çalışmanın kurumsallaşması, böylece ücretlerin düşürülmesi ve işgüvencesinin terk edilmesidir. Söz konusu Taslak, sermayenin bu iki temel isteğini de karşılamaktadır.

taya sığırdı. Aslında bir çerçeve kanun olan Temel Kanun, başından itibaren, yerel yönetimlerde ve personel sisteminde köklü değişiklikler getirecek olan "Yerel Yönetimler Reformu" ve "Personel Rejimi Reformu" çalışmalarıyla birlikte anıldı, birlikte yürütüldü. Şimdi ise teker teker, herbiri için yasalaşma süreci başlatıldı. Kamuoyu gündemine gelen son tasarısı "Kamu Personeli Kanun Tasarısı"dır.

Tasarı yukarıda da belirttiğim gibi 1980'li yıllardan itibaren başlatılan serbestleşme-ticarileşme sürecinin doğal bir parçası/sonucudur. Yönetsel ve iktisadi alanda yaşanan genel liberalleşme sürecinin, bu alanların temel unsuru olan işgücü konusuna da yansımalarıdır. Serbestleşen iktisadi alan bir süre sonra işgücünün de serbestleşmesini zorunlu hale getirmiştir. İşgücünün serbestleşmesinin esas anlamı ise esnek çalışmanın kurumsallaşması, böylece ücretlerin düşürülmesi ve işgüvencesinin terk edilmesidir. Söz konusu Taslak, sermayenin bu iki temel isteğini de karşılamaktadır.

## Taslağın İçeriği

Taslağın 4. Maddesinde, kamu hizmetlerinin yine eskisi gibi memurlar, diğer personel, geçici personel ve işçilere ek olarak, tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel eliyle ve satın alınması yoluyla gördürülmesi öngörülmektedir. Burada;

a) Memur: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devletin, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri kamu erkini kullanarak yerine getirenler veya bu kuruluşlarda strateji ve genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim işlerinde görevli ve yetkili olanlar.

b) Sözleşmeli personel: Devletin, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle yükümlü oldukları ve memurlarca yerine getirilmesi gerekmeyen kamu hizmetlerinin ifası amacıyla, bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde sözleşme ile tam zamanlı veya kısmi

## GORUŞ

zamanlı olarak çalıştırılan ve işçi sayılmayan personeldir.

c) Geçici personel: İhtiyaç duyulan geçici ve süreli hizmetlerde Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen süre, ücret ve sayılar ile diğer esas ve usuller çerçevesinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan personeldir.

d) Diğer kamu görevlileri: Hakimler ve savcılar ile bu meslekten sayılanlar ve kadrolu veya sözleşmeli olarak istihdam edilen öğretim elemanları, subay ve astsubaylar, uzman erbaş ve uzman jandarmalardır.

e) İşçiler: İş Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan personeldir.

Taslak, belirtilen bu istihdam şekilleri dışında personel çalıştırılmayacağı hükmünü getirmektedir.

Taslakta memurlar i-çin "kadro", sözleşmeli personel için "pozisyon" tanımı yapılmaktadır. Ancak "sözleşmeli personel pozisyonları, bu pozisyonlarda çalışan kişiler açısından iş sürekliliği sağlamaz" denilmektedir (*madde 5*).

Anlaşılabacağı gibi, Taslak, şimdiki memur sayısını çok azaltarak sınırlamakta, kamu işlerinin bir çoğunu sözleşmeli ve geçici personel aracılığıyla görülmesini getirmektedir. Memur olmayan ve işçi sayılmayan bu yeni tanımlanan personel yapısı, esas olarak işgüvencesinin kaldırıldığı, ama toplu sözleşmeden yararlanmayan yeni bir personel tipi önermesidir. Oysa bu mümkün değildir. Kamu personeli esas itibarıyla ya işgüvencesine sahip olmalıdır, ya toplu sözleşme ve grev hakkından yararlanmalıdır, ya da (Avrupa ülkelerinde olduğu gibi) her ikisi birden olmalıdır. Tasarı bu haliyle tarihsel ilerlemeyi yok sayıp, kamu çalışanlarının haklarını yüz yıl geriye götürmektedir. Ayrıca partizanlığın yaygın olarak uygulandığı günümüz koşulları dikkate alındığında, Taslakta sözleşmeli ve geçici olarak tanımlanan personelin durumu

daha da karmaşık hale gelmekte, kamu personelinin dönemin iktidarının oyuncağı haline getirilmesi söz konusu olmaktadır.

Taslakta, hem memurlar, hem de sözleşmeli personelin mesleki örgütler, sendikalar ve üst kuruluşlar kurabileceği öngörülmekte (*madde 22*), ancak toplu eylem ve grev yasağı getirilmektedir (*madde 30-31*).

Bu madde baştan iç hukukla çelişen bir maddedir. Anayasada yapılan son değişiklikte temel hak ve özgürlüklere ait uluslararası sözleşmelerin ulusal

yasaların üstünde olduğu açıkça belirtilmiştir. Kamu yetkisi kullanmadığı gerekçesiyle sözleşmeli hale getirilen ve işgüvencesi kaldırılan personele toplu eylem ve grev yasağı getirmek, ya Taslağı hazırlayanların Hükümete şirin gözükmeye istediğinin, ya bilgisizliğinin ya da müthiş bir tutarsızlığın ürünüdür.

Taslakta sözleşmeli personelin görevinin sona ereceği koşullar açıkça belirtilmiştir. Bunlardan ilk üçü;

a) Bu Kanun ve sözleşme hükümlerine göre sözleşmenin feshi,

b) İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının anlaşılması veya bu şartlardan birinin

sonradan kaybedilmesi,

c) Sözleşme süresinin sona ermesi (*madde 70*),

Burada sözleşme koşulları esas olarak tek taraflı, devletçe belirlenmekte, iş talep eden kişi bu koşulları kabul etmek zorundadır. Bu nedenle sözleşmeli personelin sözleşme hükümlerine göre görevinin sona ermesi açık bir mağduriyet oluşturacaktır. Daha da öte, b) bendinde sözleşmeli personelin bazı özelliklerini kaybetmesi işten atılma sebebi sayılmaktadır. Bu, sözleşmeli personelin, örneğin aile birliği talebi nedeniyle, ya da sağlık sorunları nedeniyle bile işini kaybetmesi sonucunu doğurabilecektir.

Taslakta önerilen bir değişiklik yıllık izinler konusundadır. Memurların ve tam zamanlı çalışan sözleşmeli personelin yıllık izin süresi, hizmeti 1



yıldan 5 yıla kadar olanlar için 15 iş günü, 6 yıldan 15 yıla kadar olanlar için 20 iş günü, 15 yıldan fazla olanlar için 25 iş günü olarak önerilmiştir (*madde 73*).

Başarı ve sicil raporlarının doldurulması 657 de olduğu gibi amirin yetkisine bırakılmış olup nesnel hiç bir ölçüt belirlenmemiştir (*madde 81*). Ancak farklı olarak başarı ve sicil değerlendirmelerinin personele bildirilmesi koşulu getirilmiştir. "Olumsuz sicil alan sözleşmeli personelin sözleşmeleri yenilenmez. Bu şekilde sözleşmesi yenilenmeyenler bir yıl içinde Devlet memuru veya sözleşmeli personel olarak istihdam edilemezler" hükmü getirilmektedir.

Bu hüküm de bir başka sorun taşımaktadır. Kamu yönetiminde yerleşen siyasal kayırmacılık, sözleşmeli personelin sicil sorununda da kendini gösterecektir. Objektif ölçütlerden uzak, siyasal yandaşlık ölçütüne göre doldurulması kuvvetle olası olacak, bu da kamu yaşanan siyasal gerici kadrolaşmayı artıracaktır.

Taslak mali hakları tanımlamış olup, kimi istisnalar dışında, taslakta tanımlanan mali haklar ile sosyal hak ve yardımlar dışında herhangi bir ödeme yapılamaması hükmünü getirmektedir.

Mali haklar: Temel aylık, temel ücret, görev aylığı, görev ücreti, görev güçlüğü ve sorumluluk ödemesi, başarı ödemesi, ödül, fazla çalışma ve genel tatilde çalışma ücreti, nöbet ücreti, ders görevi ücreti, vekalet ücreti ile ikinci görev ücretini,

Sosyal hak ve yardımlar: Memurlar ve sözleşmeli personele kira yardımı, yemek yardımı, giyecek yardımı, çocuk yardımı, tedavi yardımı, ölüm yardımı ve cenaze gideri olarak ödenen tutarlar ile konut tahsisi veya çocuk bakımevi olarak sağlanan aynı yardımları tanımlamaktadır (*madde 116*).

Taslak yanıt veremediği bazı konuları sürece bırakmıştır. "*Düzenlenmesi gereken diğer hususlar*" başlığı altında sıralanan bu konulardan bir kaç;

- Mevcut emeklilerin intibaklarının sağlanması, bu intibakın mali boyutu ve bu Kanun çerçevesinde yeni emeklilik rejiminin düzenlenmesi,
- Mevcut sözleşmeli personelin intibakı,
- Mevcut memurlardan sürekli sözleşmeli statüye geçirilmesi gerekenlerin durumu,
- Geçici görevlendirmelerin düzenlenmesi,
- Sözleşmeli personel tarafından yürütülmesi gereken hizmetlerde istihdam edilen işçilerin sözleşmeli personel yapılması,

*Uyum Düzenlemeleri, başlığı altında ise;*

- Kısmi zamanlı sözleşmeli personelin emeklilik rejimi (bunlar SSK'lı olmalı),

Ulaşım servislerinin maliyetinin kullanan personele yansıtılması (maliyetin tam olarak tespit edilememesi halinde toplu taşıma bedeli).

Taslakta önerilen memur kadroları ve sözleşmeli pozisyonlarından bir kaç; şunlardır;

Memur Kadrolarının Standart Unvanları (I Sayılı Liste): APK Uzmanı, Araştırmacı, Bölge Müdür Yardımcısı, Bölge Müdürü, Daire Başkan Yardımcısı, Daire Başkanı, Danışman, Hukuk Müşaviri, İl Müdür Yardımcısı, İl Müdürü, İlçe Müdür Yardımcısı, İlçe Müdürü, Koordinatör, Koordinatör Yardımcısı Müfettiş, Müfettiş Yardımcısı, Polis Memuru, Savunma Uzmanı, Şube Müdürü

Sözleşmeli Personel Standart Pozisyonlarının (II Sayılı Liste): Aşçı, Ateşçi, Avukat, Baştabip, Bilgisayar İşletmeni, Biyolog, Devlet Sanatçısı, Diş Tabibi, Eczacı, Fizikçi, Hemşire, Hidrolog, Hizmetli, İstatistikçi, İstidlalci, Jeofizikçi, Jeolog, Jeomorfolog, Kimyager, Koruma ve Güvenlik Görevlisi, Kütüphaneci, Laborant, Matematikçi, Memur, Mimar, Muhasebeci, Mühendis, Mütercim, Öğretmen, Paleontolog, Programcı, Rasatçı, Şehir Plancısı, Sekreter, Sosyal Çalışmacı, Sosyolog, Tekniker, Teknisyen, Topograf, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, Veteriner.

Özetle; 1998 yılında kamu çalışanlarının sendikal hakları konusunda yapılan tartışmalarda hükümet kanadını temsil eden Coşkun KIRCA; "Türkiye'de gerçekte 300 bin memur var. Onları ayırılım, kalanının işgüvencesini kaldırırsak grev ve toplu sözleşme hakkı verebiliriz" demişti. Şimdi bu öneri grev ve toplu sözleşme hakkı kabul edilmek-sizin gerçekleştiriliyor. Yapılmak istenen, devletin personel maliyetlerini azaltacak buna karşılık daha fazla çalışma getirerek, çeşitli çağdaş ölçütlerden uzak ve o dönemki hükümet anlayışına uygun bir kamu personel yapısı oluşturmaktır. Taslak yasa-laştığında, çalışanlar için uzun yıllar mücadele konusu olan işgüvencesi -eğer bu hakka sahip çıka-mazsak- elimizden alınmış olacak. Bu sadece işgüvencesinin kaybı da değildir, bağlı olarak sosyal hak ve ücret kayıplarını da içermektedir. Elbette, devletin bekası için (ya da batık bankalara yine mil-yar dolarlar aktarmak için) yaşama haklarımızdan feragat etmekte bir seçenektir. Bindığı dalı kesen Nasrettin Hoca örneğinde olduğu gibi.