

657 sayılı yasada değişiklik ve hedeflenenler

Geçtiğimiz haziran ayında hükümetçe hazırlanan Devlet memurları kanununda değişiklik tasarısı gündeme gelmesiyle birlikte çokça tartışılmıştı. Tasarı meclis komisyonlarında şimdilik rafa kaldırılmış olarak bekletilmekte.

Devlet Bakanı Hayati Yazıcı tarafından kamuoyuna açıklanan 657 sayılı Kanunda yapılması düşünülen değişiklikler üç kısımda ele alınarak basına sunulmuştu. Buna göre: tasarının öncelikli düzenleme alanları olarak aile ve sosyal hayata yönelik düzenlemeleri, kamu personeline yönelik düzenlemeleri, yapılan sistematik değişiklik düzenlemeleri içerdiği belirtilmişti.

Devlet Bakanı Hayati Yazıcı tarafından kamuoyuna açıklanan 657 sayılı Kanunda yapılması düşünülen değişiklikler. Avrupa Konseyi ve uluslar arası sözleşmelerin gereği olarak getirilmesi zorunlu kimi haklar ve iyileştirmeleri de içermekle birlikte, yasa değişikliği ile yapılmak isteneni bütünsel bakışla değerlendirmek gerekmektedir.

Bu çerçevede yasa tasarısını üç başlıkla ele almaya çalışalım

1. Ekonomik sosyal haklar boyutuyla
2. Çalışma ilişkileri boyutuyla
3. Kamu kurumlarının yapısı boyutuyla

1. Ekonomik sosyal haklar alanına yönelik düzenlemeler:

Bu alana yönelik düzenlemelerde 2008 ve 2009 da yapılan toplu görüşmelerde mutabakata varılmış konuların da gözetildiği böylece çalışan tarafların taleplerinin değerlendirildiği intibas da verilerek toplu görüşmelerde kararlaştırılan konular ile çalışanlarının aile ve sosyal hayatına yönelik genel iyileştirmeler çerçevesinde düzenlemelerin yapıldığı ifade edilmiştir. Bakanın açıklamalarına göre hamile memurların çalışma şartları (657 sayılı DMK md. 101-Tasarı md.6 2008 yılı toplu görüşmelerinde mutabakata varılan konudur.), babalık izni düzenlemesi (657 sayılı DMK md. 104- Tasarı md.7), memur babaya özür izni (657 sayılı DMK md. 104- Tasarı md.7), çocuk yardımındaki sınırın kaldırılması(657 sayılı DMK md. 202- Tasarı md.21/2-k -- 2009 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konudur.)refakat izni getirilmesi (657 sayılı DMK md. 105-Tasarı md.8 -2008 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konudur.),evlilik ve ölüm izni alanının genişletilmesi (657 sayılı DMK md. 104- Tasarı md.7 - 2008 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konudur.), emeklilikte ödenen harcırahın artırılması (375 ve 631sayılı KHK- Tasarı md.21/13-14 -- 2009 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konudur.), toplu görüşme ödeneği(4688 sayılı Kanun Yeni Madde-Tasarı md.21/7 -- 2008 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konudur.)konuları sendikalarla yapılan görüşmeler sonucunda üzerinde anlaşılmış düzenlemeleri içermektedir.

Kadın çalışanlara tanınan hamilelik, annelik izinleri, erkeklere tanınan babalık izinleri, refakat izinleri, çocuk yardımında sınırlamanın kalkması (esasinda çocuk yardımının bugünkü ederinin hiçbir anlamı olmadığını belirtmeye gerek var mı?), evlilik ve ölüm izinleriyle, emeklilikte ödenen tazminat ile ilgili konularındaki iyileştirmelerin en azından bir olumluluk olduğunu belirtmek gerekirse de yasanın bu alanlar dışında başkaca da bir olumluluk getirmediğini belirtmekle yetinelim.

Tasarıda Doğum izni, süt izni ve mazerete ilişkin izinlerden 4B ve 4C statüsünde çalıştırılan kamu emekçileri yararlandırılmayarak ayrımcılığa tabi tutuluyor. Bu nedenle ayrımcılık içeriyor. Avrupa Konseyi ve uluslar arası sözleşmelerin gereği olarak getirilmesi zorunlu kimi haklar ve iyileştirmeler konusunda 4B ve 4C statüsünde çalıştırılan kamu emekçileri kapsam dışında tutularak ayrımcı anlayışın meşrulaştırmanın aracı olarak kullanılıyor.

Sendikaların işverenenden bağımsız olmaları esastır. Bu nedenle sendikalar sadece üyelerinin kendi gelirlerinden ödeyecekleri aidatlar sayesinde ayakta kalmalıdır. Tasarı sendikalı kamu emekçilerine Geçici 58. Madde ile 4688 Sayılı yasaya eklenen Toplu Görüşme Ödeneği verilmesini ön görmektedir. Hükümet bu yolla daha önce Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen uygulamayı Anayasa Mahkemesi kararına rağmen yeniden gündeme getirmiştir. Toplu görüşme ödeneği olarak yılda 4 defa verilmesi düşünülen ödeme ile ilgili düzenlemeyi bir hak kazanımı saymaktan daha çok devletle iç içe geçmiş, güdümlü bir sendika anlayışı, korporatist anlayışın gerek devlet gerekse sendikal yapılardaki tortulaşmış kalıntının yansıması ve uzun dönemli güdümlü örgütlenme, güdümlü bir kamu çalışanı ilişkisinin yerleştirilmesinin aracı olarak değerlendirmek gerekiyor.

2. Çalışma ilişkileri alanına yönelik düzenlemeler:

Tasarıda 5. madde de 657 sayılı kanunun 100. maddesine ek yapılarak çalışanların çalışma koşul ve süreleriyle ilgili düzenleme yeniden tanımlanmaktadır. "Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür." düzenlemesiyle çalışma alanında esnek çalışma koşullarının önü açılmaktadır.

Tasarının 11. Maddesi ile 657 sayılı yasanın 122. Maddesindeki disiplin cezalarına yeni eklemeler yapılarak çalışanların sistematik baskı altına alınacağı bir çalışma ortamının önü açılmaktadır. Bahsedilen değişikliğin daha iyi anlaşılması açısından değişiklik teklifi altta verilmektedir.

MADDE 13- 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinin;
(A) bendinin (a), (d), (f), (B)

bendinin (a), (c), (e), (f), (j), (l), (m), (C) bendinin (a), (c), (e), (g), (h) ve (j) alt bentleri

yürürlükten kaldırılmış; (B) bendinin (g) ve (h) alt bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiş; (C)

bendine (j) alt bendinden sonra gelmek üzere

aşağıdaki alt bentler eklenmiş; (D) bendinin (n) alt bendi yürürlükten kaldırılmış, anılan bende (o) alt bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki

alt bentler eklenmiş; (E) bendinin (a) alt bendinde yer alan "engelleme" ibaresi "kamu

hizmetlerinin yürütülmesini engelleme" olarak, (f) alt bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş,

anılan bende (k) alt bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki alt bent eklenmiş; ikinci

fıkrasında yer alan "sicilden" ibaresi "özlük dosyasından" ve üçüncü fıkrasında yer alan "iyi veya çok iyi derecede sicil alan" ibaresi "ödül veya başarı belgesi alan" olarak değiştirilmiştir.

(B bendi değişikliği)

"g) İş arkadaşlarına ve maiyetindeki personele kötü muamelede bulunmak,

h) İş arkadaşlarına söz veya hareketle sataşmak,"

(C bendine ekler)

"k) Hizmette gösterdiği yetersizlik sebebiyle kurumlarının stratejik plan ve performans hedeflerinin gerçekleştirilmesine yol açmak,

l) Usûlsüz şikâyetinde bulunmak,

m) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,

n) Görev sırasında amirine hâl ve hareketleriyle saygısız davranmak,

o) Devlete ait resmî araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak."

(D bendine ekler)

"p) Verilen emirlere itiraz etmek, görevleri tam ve zamanında yapmamak, hizmetin

yürütülmesinde ve görevin yerine getirilmesinde kurumlarınca belirlenen usûl ve esaslara uymamak,

r) Görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,

s) Görev sırasında amirlerine söz ile saygısızlık etmek,

t) Devlete ait resmî belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı özel menfaat sağlamak için kullanmak,

u) Kurumların çalışma ortamını ve düzenini bozmak,

v) Yetkili olmadığı hâlde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek,

y) İş sahiplerine kötü muamelede bulunmak, söz veya hareketle sataşmak."

(E Bendine ekler)

"f) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,"

"l) Bir yıl içinde toplam iki defa kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilmiş olmak."

(not: atf yapılan bentleri: A: Uyarma, B:Kınama, C:Aylıktan kesme, D:Kadro ilerlemesini durdurma, E:Devlet memurluğundan çıkarma cezalarını içerir.)

Disiplin düzenlemeleri adı altında getirilen fiillerin birçoğu tamamen subjektif kriterlere dayandırılmıştır. "Görev sırasında amirlerine söz ile saygısızlık etmek", "Verilen emirlere itiraz etmek, görevleri tam ve zamanında yapmamak, hizmetin yürütülmesinde ve görevin yerine getirilmesinde kurumlarınca belirlenen usul ve esaslara uymamak", "Hizmette gösterdiği yetersizlik sebebiyle kurumlarının stratejik plan ve performans hedeflerinin gerçekleşmemesine yol açmak", vb. gibi diye ifade edilen birçok değerlendirme aylıktan kesme, kademe ilerlemesi durdurması ile cezalandırmayı içermektedir.

Tasarının ile mevcut 657 Sayılı Yasanın 125. Maddesinde öngörülen fiillerin çoğu ağırlaştırılmış, yeni pek çok disiplin suçu yaratılarak özellikle kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına ilişkin eylemlerin sayısı artırılmıştır. İki kez kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan memurun görevine son verilmesi düzenlemesi ile memurun görevden çıkarılması kolaylaştırılmıştır. Tasarı kamuda çalışma düzenini mevcut halinden daha fazla hiyerarşik hale getirmeyi; kamu emekçilerini amirler karşısında çaresiz, güçsüz bırakmayı hedeflemektedir.

Devlet Bakanı Hayati Yazıcı tarafından kamuoyuna açıklanan 657 sayılı Kanunda yapılması düşünülen değişiklikler kapsamında yukarıdaki disiplin düzenlemeleri görmezden gelerek disiplin cezalarına itiraz mekanizması oluşturduğu bu düzenleme yapılırken de sendikaların görüşlerinin alındığı, düzenlemenin 2008 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konu olduğu vurgusuyla yapılan düzenlemenin amacı demogojik bir yaklaşımla saptırılmıştı.

Tasarıda merkez dışındaki illerde Valiler, ilçelerde kaymakamlar kamu kurum ve kuruluşlarda görev yapan her düzey personelin üst disiplin amiri olarak önerilmektedir. Merkezi yönetimin baskı aracına dönüşecek bu düzenlemeyle çalışanların baskı altında tutulmasında bir araç daha oluşturulmak istenmektedir.

Disiplin cezalarına karşı hukuki yollara başvurabilme hakkınada kısıtlama getirilmektedir. Mevcut yasada aylıktan kesme, kademe ilerlemesini durdurma cezalarına karşı yargı yoluna gidilebilirken tasarıda bu

haklar kaldırılmaktadır. Mahkemeye başvuru hakkı devlet memurluğundan çıkarılma cezasıyla sınırlandırılmaktadır.

KİT personel rejimini düzenleyen 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personelin sendikaya üye olamayacakları hükmü, 2009 yılı toplugörüşmelerde mutabakata varılan konu olarak yasa düzenlemesinde kaldırılması öngörülmektedir. KİT personeline (sözleşmeli personele) getirilen sendikalı olabilme düzenlemesi, fiiliyatta zaten uygulanan, çıktığı günden itibaren defalarca hukuki alanda bir engellemenin olamayacağıyla ilgili hukuki kararların verildiği, uluslar arası sendikal hak ve özgürlükler açısından zaten hiçbir gerekçesinin olmadığı hukuk dışı bir yasaklamanın bir hak olarak düzenlenmesi anlamlılığı olan bir düzenleme değildi. Ayrıca getirilen grev yasağı yasa koyucunun bu alandaki gerçek yaklaşımının göstergesi olarak da ele alınabilir. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin ve ILO komitelerinin açık kararlarına karşın getirilen grev yasağı Anayasanın 90. Maddesini ve uluslar arası hukuku hiçe saymaktadır.

3.Kamu yapılanması alanına yönelik düzenlemeler:

Bu alana yönelik olarak kamu kuruluşlarının üst yönetimde özel sektörde çalışanların çalışabilme koşulları düzenlenmiştir. (657 sayılı DMK md. 68/B-Tasarı md.2)

Devlet Bakanı Hayati Yazıcı tarafından "Kamu yönetimimizde müsteşar, başkan, genel müdür gibi bazı üst yönetici kadroların da özel sektörde çalışmış nitelikli personelin de istihdam edilmesinin önü açılmaktadır. Böylece yetişmiş insan gücümüzden hem kamu hem de özel sektörün yararlanmasını amaçlamaktayız. Bu düzenleme ile bazı üst yönetim görevlerine atanacakların özel sektördeki görev sürelerinin kamuda geçmiş gibi değerlendirilerek ihtiyaç duyulması halinde özelden kamuya üst yönetici geçişi sağlanabilecektir. Bu uygulama, kurumsal liderliği ve sorumluluğu taşıyan üst yönetime zenginlik ve dinamizm getirecektir. Kamu sektörü ve özel sektör birbirini daha yakından tanıyacak, iki sektör arasındaki yüksek duvarlar kalkacaktır. Kamu olsun özel olsun her ikisinde de son derece başarılı yöneticilerimiz bulunmaktadır. Amaç, hep birlikte ülkemiz refahının artırılmasıdır. Gelişen ve değişen dünya şartlarında ülkemizi ve dünyayı çok iyi bir şekilde tahlil eden, geleceğe yönelik fikir ve düşünce geliştiren iyi yetişmiş insan kaynaklarından yararlanmak ülkenin çıkarına olacaktır. Böylece ülkenin insan kaynağı tek olarak ele alınmakta ve en iyi şekilde istifade etme yoluna gidilmektedir." yaklaşımıyla düzenlemenin amacı açıklanmıştır.

Değişiklikte yer alan kamuoyunda özel sektörden

moda deyimle CEO transferi yapılabilmesi olarak bilinen özel sektör yöneticilerinin kamu kurumlarına idareci olarak atanması kamusal hizmetlerde, kamu kurumlarının piyasacı anlayış doğrultusunda evrilerek dönüşüme uğratılması aşamasının önemli bir eşiği olarak görmek gerekir. Özel sektörün başarı ve hizmet anlayışının kamu hizmetlerinin niteliği gereği kamuya ölçüt olamayacağı gerçeğiyle bireşimi nasıl sonuçlar verecektir? Kamu kurumlarında üst düzey kadrolarda bu uygulamanın gelişmesi durumunda kamuda kurumsal boyutuyla da özelleşme ideolojisinin derinleşmesi sağlanmış olacaktır.

Bir başka düzenleme uzmanlık sisteminin oluşturulmasıdır. Uzmanlık sisteminin gerekliliği üzerine bakan Hayati Yazıcı "Kamuda toplam uzman personel sayısı son derece yetersizdir. Diğer taraftan, kurumlar arasındaki kariyer uzman sayısının dağılımında dengesizlikler vardır. Bazı kurumlarda kariyer uzmanlık sisteminin bulunmaması, kurumsal hafızanın olmamasına, uzun vadeli projelerin yürütülememesine, nitelikli orta ve üst kademe yönetici ihtiyacının giderilememesine yol açmaktadır.

Tasarı ile memuriyete giriş, eğitim, staj, ücret ve statüleri aynı olan kariyer uzmanlık sistemi öngörülmektedir.

Bunlar mesleklerinde 3 yıllık yetişme dönemine tabi tutulacaklar ve niteliklerine uygun ücret alacaklardır.

Böylece nitelikli insan gücü ihtiyacı karşılanacaktır." değerlendirmesini yapar.

Mühendislik disiplinlerini de ilgilendirmesi açısından ek madde olarak düzenlenmiş uzunca madde aşağıda alıntılıdır.

MADDE 19- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki madde eklenmiştir.

"Uzman istihdamı:

Ek Madde 40- A) Adalet, Millî Savunma, İçişleri, Dışişleri, Millî Eğitim, Bayındırlık ve İskân, Sağlık, Tarım ve Köyişleri, Enerji ve Tabii Kaynaklar bakanlıkları ile Devlet Su İşleri, Karayolları, Orman, Basın Yayın ve Enformasyon, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Gençlik ve Spor, Maden Tetkik ve Arama genel müdürlükleri, Yükseköğretim Kurulu, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ve Özel Çevre Koruma Kurum başkanı merkez teşkilatında ana hizmet birimlerinde, uzman ve uzman yardımcısı istihdam edilir. İçişleri, Millî Eğitim, Bayındırlık ve İskân, Sağlık ile Tarım ve Köyişleri bakanlıklarının uzman ve uzman yardımcılarını taşra teşkilatında görevlendirilebilir.

B) Uzman yardımcılığına atanabilmek için; 48 inci maddede sayılan şartlara ek olarak, yapılacak yarışma

sınavında başarılı olma ve sınavın yapıldığı yılın Ocak ayının ilk gününde otuz yaşını doldurmamış olma ile;

1. Adalet Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakültelerinden,

2. Millî Savunma Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakültelerinden,

3. İçişleri Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakültelerinden,

4. Dışişleri Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, uluslararası ilişkiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakültelerinden,

5. Millî Eğitim Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler, eğitim ve fen-edebiyat fakültelerinden,

6. Bayındırlık ve İskân Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakülteleri ile fakültelerin inşaat mühendisliği, mimarlık, şehir ve bölge plancılığı bölümlerinden,

7. Sağlık Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler, tıp, eczacılık ve diş hekimliği fakültelerinden,

8. Tarım ve Köyişleri Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler, veterinerlik ve ziraat fakültelerinden,

9. Enerji ve Tabii Kaynaklar Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakültelerinden,

10. Devlet Su İşleri Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakülteleri ile fakültelerinin inşaat mühendisliği, mimarlık, şehir ve bölge plancılığı bölümlerinden,

11. Karayolları Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakülteleri ile fakültelerin inşaat mühendisliği, mimarlık, şehir ve bölge plancılığı bölümlerinden,

12. Orman Genel Müdürlüğü Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler, orman ve ziraat fakültelerinden,

13. Basın Yayın ve Enformasyon Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler ve iletişim fakültelerinden,

14. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakülteleri ile fakültelerin sosyal hizmetler bölümünden,

15. Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakültelerinden,

16. Gençlik ve Spor Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakültelerinden,

17. Maden Tetkik ve Arama Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakülteleri ile fakültelerin maden mühendisliği bölümünden,

18. Yükseköğretim Kurulu Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakültelerinden,

19. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakültelerinden,

20. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakülteleri ile fakültelerin Türk dili ve edebiyatı ve tarih bölümlerinden,

21. Özel Çevre Koruma Uzman Yardımcılığı için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakülteleri ile fakültelerin çevre mühendisliği, inşaat mühendisliği, mimarlık, şehir ve bölge plancılığı bölümlerinden, veya bu bakanlıklar ve kurumlarca yürütülen kurumsal hizmet gerekler çerçevesinde yönetmelikle belirlenen fakültelerden ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulularından kabul edilen yurt içindeki veya yurt dışındaki öğretim kurumlarından mezun olma şartı aranır.

Uzman yardımcılarını mesleğe özel yarışma sınavı ile alınır. Uzman yardımcılığı giriş sınavı ÖSYM Başkanlığı tarafından yapılan eleme sınavı sonuçlarına göre; yazılı ve sözlü sınav veya yalnızca sözlü sınavdan oluşur. Sözlü sınav adayların;

a) Sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi,

b) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü,

c) Liyakati, temsil kabiliyeti, davranış ve tepkilerinin mesleğe uygunluğu,

d) Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı,

e) Genel yetenek ve genel kültürü,

f) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı,

yönlerinden değerlendirilerek, ayrı ayrı puan verilmek suretiyle gerçekleştirilir.

Adaylar, komisyon tarafından (a) bendi için elli puan (b) ile (f) bentlerinde yazılı

özelliklerin her biri için onar puan üzerinden değerlendirilir ve verilen puanlar ayrı ayrı

tutanağa geçirilir. Bunun dışında sözlü sınav ile ilgili herhangi bir kayıt sistemi kullanılmaz.

Sınav komisyonu; kurum içinden veya dışından yönetmelikle belirlenen kişilerden oluşur.

Sözlü sınavda başarılı sayılmak için, komisyon başkanı ve üyelerinin yüz tam puan üzerinden verdikleri puanların aritmetik ortalamasının en az yetmiş olması şarttır.

Tasarı ile Uzmanlık sistemi olarak düşünülen sistemde belirli alanlarda belirli mühendislik disiplinlerine yer verilmiş, diğer mühendislik disiplinleri yok sayılmıştır. Birçok alanda sunulan hizmetlerin teknik boyutuyla çok yönlü olmasına rağmen düşünülen sistemde bunun gözetilmemesi, hukuk, işletme vb. sosyal bilimler alanlarının kamu kuruluşlarında düşünülen uzmanlık sisteminin her alanında yer alması uzmanlık olarak düşünülen yapılanmanın niteliksel boyutunun oluşturulmadığını, netliğin olmadığını göstermektedir. Bu sistem oluşturulurken nasıl bir kamu yönetimi, nasıl bir kamu hizmeti vb. yaklaşım oluşturulmadan mevcut durumdaki eksiklik ve aksaklıklar üzerinden başkaca bir amaç yoksa pragmatist bir anlayışla konu ele alınmıştır.

Kamu yönetim alanında yönetici yetiştirmek amaçlı Fransız kamu yönetiminden yararlanılarak oluşturulmuş bir yapılanma halen de mevcuttur. TODAİE olarak bilinen enstitüde kamu yönetimi alanında eğitim vermekte, üstelik akademik geçerliliği de bulunmaktadır. Bu yapılanmadan kamu yönetimi ne kadar yararlanmıştı? Bu değerlendirmeler yapılmadan oluşturulacak yeni sistem eksikli ve var olan karmaşayı daha da artırıcı sonuçlar üretecektir.

Tasarıda uzmanlık sistemi ile ilgili getirilen sözlü sınava (mülakat) ilişkin koşullar objektif ölçülerden uzaktır. Ayrıca kayıt altına alınmaması söz konusudur.

Danıştay'ın kayıt altına alma yönündeki hükmünü ortadan kaldıracak şekilde, kayıt tutulmayacağına belirtilmesi, sözlü sınav adı altında haksız uygulamaların olabileceği kaygısını akla getirmektedir.

TASARI ÜZERİNE GENEL SÖYLENECEKLER VE SÜREÇ

Tasari üzerine kimi maddelerin eleştisini yukarıda yapmaya çalıştık. Kimi maddelerin üzerinde ayrıntısıyla durmadık. Tasariyi, tasarının ruhunu yansıtan maddelerin üzerinden eleştiri ve değerlendirmeye ele almaya çalıştık. Özetle bu tasari Sezer zamanında yürütmesi durdurulan Kamu Temel Yasası'nın düzenlenemeyen ve kamu kesimini hedef alan düzenlemelerin bir parçasıdır. Kamu personel rejimiyle o dönemde yarım kalan düzenlemeler yeni bir tasari adı altında sunuluyor.

Tasarının gündeme getiriliş biçimi ve sürecinde hükümetin tek taraflı olarak yasayı hazırlamasına, kamu oyuna sunmasına ve meclise göndermesine tanık olduk. Hükümet demokratiklik, katılımcılık süreçlerinin bu taslak hazırlanması sürecinde hiç çalıştırmamış olsa bile yılda bir yapılan ve de olumlu bir sonuç üretilmeyen toplu görüşme toplantılarının kimi sonuçlarını kullanarak (bu durum sendikaların / sendikacılarında kullanılması anlamında geliyor) demokratik ,katılımcı bir anlayış ile yasama yürütme süreçlerini yönettiği görüntüsü vererek toplumu, kamu çalışanlarının, sendikalarının bir kısmının yanıltmasını izledik.

Bu süreçte gündeme getirilen bir yasa tasarısı da 657 sayılı yasadaki yapılacak değişikliklerle oluşturulmaya çalışılan kamu yönetimi ve çalışma ilişkilerinin anlaşılması açısından çok değerli bir örnek teşkil etmekte.657 sayılı yasanın 4-A maddesinde öngörülen güvenceli istihdam yerine 4-B ve 4-C hükümlerine göre sözleşmeli ve geçici personel çalıştırmayı kamuda adım adım kalıcı bir istihdam biçimi haline getiren hükümet, bu yasa tasarısı sürecinde bir başka ilgi çekici yasa tasarısını da gündeme getirmişti.

PTT'yi A.Ş. haline getirecek Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinin Kuruluş Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun Tasarısı, Ulaştırma Bakanlığı tarafından hazırlanarak Başbakanlığa sunulmuşdu. Yasa tasari taslağının "sözleşmeli personel" çalıştırılmasıyla ilgili bazı hükümleri: "PTT AŞ, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine tabi olmayan sözleşmeli personel istihdam eder. Bu personel 4857 Sayılı İş Kanunu'na da tabi değildir." "(...) Birinci fıkrada ifade edilen sözleşmeli personele ilişkin işe alma, atama,

görevlendirme, terfi, disiplin, izin, görevden alma, sözleşmenin sona erdirilmesi, ödenecek sözleşme ücreti, gündelik, fazla çalışma ve diğer ücretler ile özlük haklarının belirlenmesi hususlarında Yönetim Kurulu yetkilidir." "Yönetim Kurulu belirleyeceği usul ve esaslar dahilinde sözleşmeyi yenileyip yenilememekte serbesttir."

Yani PTT A.Ş.'nin çalıştıracağı sözleşmeli personel Türkiye Cumhuriyeti'nde yürürlükte olan çalışmayla ilgili yasal düzenlemelere tabi olmayacak. Taslağa göre bu konuda tek yetkili Yönetim Kurulu. İşe alma, ücret ve çalışma koşullarına ilişkin tüm tasarruf Yönetim Kuruluna ait. İş hukukunun, çalışma hukukunun, Anayasanın devre dışı bırakılması hiç sayılmaları, bu durumun sadece PTT ile sınırlı kalmayacağı açık.

Bugünkü yeni liberal ideolojik, ekonomik anlayış çerçevesinde mevcut güvenceli kamu çalışanını adım adım tasfiyesiyle ve kamuda asıl hedeflenen istihdam biçimi ile güvencesiz, belirsiz, eğreti, alabildiğince esnek bir ücretli kölelik düzeni getirilmek isteniyor. 657sayılı yasadaki öngörülen değişiklikler, otoriter bir çalışma ilişkisi kurgusu, kamu üst yönetiminde özel sektör anlayışına uygun yönetici profili, subjektif ölçütlerin alabildiğince geçerli olacağı bir ilişkiler biçimi radikal biçimde kamuda değişimleri sağlayacak tehlikeler içeriyor.

Hükümet tarafından geçtiğimiz Haziran ayında açıklanan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde belirtilen esnek ve güvencesiz istihdam uygulamalarına yönelik değişiklikler de yasalasmayı bekliyor. Düzenlemenin içinde yer alan özel istihdam bürolarının yasal nitelik kazanması, bölgesel asgari ücret, kıdem tazminatının kaldırılması, İşsizlik Fonu'nun işsizler dışında herkese açık olması gibi adımlar ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yapılmak istenen değişikliklerin getireceklerini birlikte değerlendirdiğimizde Çalışanların son yılların en büyük saldırı dalgası ile karşı karşıya olduğunu söyleyebiliriz.

AKP'nin Orta Vadeli Programında (OVP) istihdam ile ilgili olarak yer alan en önemli düzenlemeler, özellikle 'kamu istihdamının esnekleşmesi' ve 'işgücü piyasalarının katılıklardan arındırılması' üzerine odaklanıyordu. 'Ulusal İstihdam Stratejisi' ve 657'de yapılması düşünülen değişiklikler bu nedenle zamanlama olarak birbirine paralel olarak gündeme getirilmişti. Şimdi 'uyum yasaları' üzerinden, hükümetin bütün bu değişiklikleri kısa sürede gündeme getirmesi tehlikesi ile çalışanlar, kamu çalışanları karşı karşıya.