

# Kamu Emekçileri için Bir Yıkım Yasası

## "Kamu Personel Kanunu Tasarısı"

**L**iberalleşme sürecimde, kamunun piyasasının İhtiyacına/taleplerine göre yeniden yapılandırılması kapsamında bir dizi yasal düzenlemelere gidilmektedir... Kamu Mali Yönetimi, Doğrudan Yabancı Sermayeyi Destekleme yasası çıkarılmış, TBMM" den geçen Kamu Yönetimi Temel Kanunu, İller İdaresi Yasası ve Belediyeler Yasası'nın bazı maddeleri Cumhurbaşkanlığından geri dönmüştür. Bu günlerde de Kamu Personel Kanunu'nun yasalaştırılması çalışmalarına hız verilmiştir..

Piyasalardan, sonra işgücünün de serbestleştirilmesi amacıyla -yasal düzenlemeler kapsamında; İş Yasasından sonra esnek, çalışma ve iş güvencesiz İstihdam: Kamu Personel Kanunu İte Kamu çalışanları için de getiriliyor.

Yeni düzenlemede istihdam biçimleri:

Tasarının 4. maddesinde kamuda istihdamın şekilleri açıklanmaktadır«

"Tamu kurum ve kuruluşlarında kamu hizmetleri, memurlar, diğer kamu görevlileri, tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel ile geçici personel ve işçiler eliyle yürütülür."

al 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 kollanarak yerine getirenler veya bu kuruluşlarda strateji ve geneli politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim işlerinde görevli ve yetkili olanlar, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılırlar.

b) Sözleşmeli personel: Devletin, kamu ik-

tisadî 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 kısmî zamanlı olarak çalıştırılan ve işçi sayılmayan personeldir.

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

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

e) İşçiler: İş Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan personeldir/ denilmektedir.

Görülüyor ki tasarı Sİe, yöneticiler memur olarak tanımlanırken, bunun dışında kalan kamu çalışanlarının tamamının da, kısmî veya tam zamanlı sözleşmeli personel olması öngörülmektedir.

Hasan Sİe mevcut memur-sayısının sınırlı tutularak azaltılması, kamu hizmetlerinin sözleşmeli ve geçici personel aracılığıyla yürütülmesi amaçlanmaktadır.

Tasarıda, memurların görev mevki olarak 'kadro\*', sözleşmeli personelin görev mevki de "pozisyon" olarak ifadelendirilmiştir.

İş Güvencesi:

Tasarının 6. maddesinde "Sözleşmeli personel pozisyonları, bu pozisyonlarda çalışan kişiler açısından iş sürekliliği sağlamaz." ifadesi kullanılarak bir yıllık hizmet sözleşmesi imzalayacak personelin iş güvencesinin olmayacağı açıkça belirtilmiştir..

Tasarıda, "İlk defa sözleşmeli personel olmaya hak kazananlar ile bir yıllık hizmet sözleşmesi yapılır. Bunların müteakip sözleşmeleri bir sefere mahsus olmak üzere o yılın sonuna kadar yapılır. Sözleşmeli personeli ile akdedilecek hizmet sözleşmeleri takvimi yılı itibarıyla yıllık olarak düzenlenir.\* denilmektedir..

Tasarının Güvenceleri açıklayan Madde -18- de 'Kanunlarda yazılı hailer dışında memurun memurluğuna son verilemez, aylık ve başta halleri elinden alınamaz.\* denilirken,

'Bulunduğu kurumda veya başka kamu kurumlarında bu Kanuna göre aralıksız 10 yıl süreyle sözleşmeli personel olarak istihdam edilmiş olanların, by kanunda, ve sözleşmelerinde gösterilen görev, yetki ve sorumlulukları ihlal etmedikleri sürece sözleşmeleri yenilenir/\* hükmü yer almaktadır.

Cümle tersinden okunacak olursa, ancak 10 yıl süreyle sözleşmeli çalışmış personel için sözleşmesinin yenileceği, çalışmamış olanların yani 10 yılı tamamlamayanların ise yıllık sözleşmesinin yenilenmeyerek, işlerine her an son verilebileceği anlamı çıkmaktadır. Böylece sözleşmeli personel! yapılan kamu emekçilerinin iş güvenceleri kaldırılmakta, gelecekleri belirsiz hale getirilmektedir

Sözleşmeli personellim görevinin; sözleşmenin feshi, sözleşme süresinin sona ermesi hallerinde biteceği de belirtilmektedir.

Diğer taraftan; çalışanların başarı ve sicil raporlarının doldurulması şu anda olduğu gibi amirleri tarafından yapılacaktır,

"Başarı değerlendirme ve sicil amirleri düzenleyecekleri başarı ve sicil raporlarında, memurların ve sözleşmeli personelin, görevlerinde, öfkeyi ve çalıştıkları kurumlarını temsilde ve çıkarlarını korumada gösterdikleri başarılarını, yöneticilik ehliyetlerini, yaratıcılıklarını, girişimciliklerini, çalışma

disiplinlerini, genel ehliyet ve liyakatlerini değerlendirerek, tespit ederler..,

"başarı ve sicil raporlarında ayrıca, bunların kişilikleri ile genel durum ve davranışları bakımından olumlu ve olumsuz nitelikleri, kusur ve eksiklikleri hakkında da görüşlerini bildirirler. İki defa üst üste olumsuz sicil alan memurların görevlerine son verilerek haklarındaki emeklilik hükümleri uygulanır. Olumsuz sicil alan sözleşmeli personelin sözleşmeleri yenilenmez/!" ifadeleri tasarıda yer almaktadır..

Görülmektedir ki; çalışanların sicillerinin değerlendirilmesinde hiçbir nesnel kriter bulunmamakta, amirin kişisel - keyfi yorumuna bırakılmakta ve en önemlisi de böylesi bir değerlendirme sonucunda başarısız sicil alan sözleşmeli personellim işine son verilebilmektedir. Bu durumda, işveren ile uyumlu olan, biat eden, kişillsizleşmiş, kulluk eden çalışanlar yaratılmaya çalışılmaktadır. Siyasal iktidarın getirdiği yöneticilerin kendilerinden olmayanın tasfiyesi ve yandaşlarına yer açmanın yolu da böylece kolayca açılmış olacaktır.,. Sonuç olarak tasarı ile, iş güvencesi ortadan kaldırılarak, çalışanların gelecekleri siyasî iktidarların insafına terk edilmektedir.,. Kazanılmış hakların korunması hakkında açık bir düzenleme yer almamakla birlikte uygulamaların bütün kamu kuruluşları için geçerli olacağından hareketle, hizmet yılı imiş olursa olsun 1.500.000 kamu çalışanının söz konusu yeni düzenlemelere tabi olacağı öngörülebilir

Esnek, Kuralsız Çalışma:

Tasarıda, sözleşmeli personelin, sözleşmelerine konulacak hükümlerle kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınarak tam zamanlı yada kısmi zamanlı olarak çalıştırılabilmeleri öngörülmektedir: Böylece var olan görece kurallı bir çalışma yerine esnek, çalışma söz konusu olacaktır.

Kısmi zamanlı istihdam ile, çalışma süresine bağlı olarak ücret emeklilik hakkına tabi sosyal güvenlik primi ve izin durumu ortaya çıkacaktır. Ekonomik, özlük ve sosyal hak kayıpları söz konusu olacaktır.

Sosyal Güvehlk Hakkının Tehdidi:

Getirilecek uygulamalar ile kamu emekçilerinin sosyal güvenlik hakları da söreksizleşme tehdidi altında kalacak olup, sözleş-

meleri uzatıldığı sürece sosyal güvenlikten faydalanılacak, yenilenmemesi halinde ele by hak ortadan .kalkacaktır.. Sosyal güvenliğin özelleştirilmesi kapsamında bilinçli bir yönlendirme de söz konusudur. İşsiz kalmaları halinde sosyal güvenlikten yoksun bırakılma tehdidi altında olan çalışanlar, özel şirketlerin bireysel emeklilik sistemine girerek geleceklerinin güvence altına alma zorunda bırakılacaklardır. Bireysel emeklilik şirketlerine potansiyel •yaratılırken, umut pompalayan by sitemden emekçilerin işsizlik koşullarında pirim ödeyemeyecek olmaları nedeniyle emekli olabilmeleri çok zor olacak,, dünyada görülen örneklerinde olduğu gibi by şirketlerin batması sonucu, sosyal güvenlik umutlarının gerçekleşmesi de mümkün olmayabilecektir.

Yıllık izin, mazeret ve hastalık izinleri:

Tasanda, memurların ve tam zamanlı çalışan sözleşmeli personelin yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlar için 15 iş günü, 6 yıldan 15 yıla kadar olanlar için 20 iş günü, 15 yıldan fazla (15 yıl dahil) olanlar için 25 iş günü; olarak belirlenmiştir. İş günü izin uygulaması getirilmekle; mevcut durum ile karşılaştırıldığında; 1-5 yıl hizmeti olanlarda hemen hemen fark olmazken, 6-10 yıl hizmeti olanlarda izin artışı, 10-15 yıl arasındakilerde ise izin azalması, 15 yıllık üzerindeki hizmetli olanlarda ise izin süresinin artması söz konusu olmaktadır. Ancak yıllık iznin devredilmeyerek, bulunulan yıl içinde amirin uygun bulacağı zamanlarda kullanılması getirilmiştir.

Mazeretleri sebebiyle memurlara 10 iş günü izin verilirken bu hak sözleşmeli personele tanınmayarak var olan mazeret izin hakkı elinden alınmıştır.

Hastalık izinlerinde (rapor), hizmet yıllına göre kademeli uygulama yapılmakta, ancak sözleşmeli personele, memurlara tanınan sürenin •yansı izin uygulanarak, sağlıktan kaynaklı bir konuda bile aynı uygulanmaktadır.

Görevlerinden dolayı saldırıya uğrayan,, bir kazaya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memurlar iyileşinceye kadar ücretli izinli sayılırken böylesi insani bir hak, sözleşmeliye uygulanmayarak; memur insan, sözleşmeli insanO) farkı yaratılmaktadır.

Yer değiştirme suretiyle atama, naklen atama, eş durumundan atama sadece memurlara tanınmakla, sözleşmelilere böyle bir inak tanınmamaktadır.

Tasanda Mali haklar da. ana hatları ile düzenlenmiştir.

Memurların maaşları temel aylığı ve görev aylığından, sözleşmelilerin ise temel ücret ve görev ücretinden oluşmakta ayrıca her iki gruba, da görev güçlüğü ve sorumluluk ödemesi (belirli kişi ve görevlere) yapılmaktadır,..

Ayrıca, ikinci görev ücreti, kira bedelli, yemek bedeli, giyecek yardımı, çocuk yardımı gibi haklar da tasanda düzenlenmiştir.

Başarı, ödül (performans) Ödemesi:

Diğer taraftan, memurlar ve sözleşmelilerden İyi sicil alanlara aylıklarının %24'ü, pekiyi sicili alaların %60'ı oranında senede bir defa başarı ödemesi yapılması getirilmiştir. Ayrıca, olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları görülen memur ve sözleşmelilere (toplam kadro ve pozisyon sayısının yüzde ikisini geçmemek üzere) bakanın teklifi başbakanın onayı ile bir toplam aylık tutarında ödül verilmesi öngörülmüştür.

Sicil notu ve performansa dayalı bu tür bir ek ücret ödeme uygulaması ile, siyasi iktidara- yönetime/yönetidlere yakın, uyumlu, itaatkar, birbirleri ile rekabet eden çalışanlar yaratarak, yandaşlarını kayırmanın yolu da -açılmış olacaktır.

Ödeme şekil:

Tasan ile getirilen önemli bir değişiklik de, yapılacak bütün ödemelerin çalışan ayın sonunda yapılacak olmasıdır. Çalışma öncesinde peşin olarak alınan maaş uygulamasından vazgeçilerek, ücretler<sup>1</sup> çalışılmamın sonunda verilecektir..

Tasanda; \*Bu kanunda yer alan mail ve sosyal hak ve yardımların hesaplanmasına esas olmak üzere belirlenen gösterge rakamlarının pafasaTtutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayı, memleketin ekonomik gelişmesi, genel geçim şartları ve Devletin mali imkanları göz önünde bulundurulmak suretiyle Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile tespit olunur/ denilmektedir.

Bugünkünden farklı olmayan bu yaklaşım, bu yasa ile ücretlerin iyileştirileceği propagandasının da ne kadar geçersiz ve gerçekler! gizlemenin yolu olduğunu ortaya koymaktadır.

Sedikalar-Sendikalaşma:

Tasarıda mevcut 657 sayılı 'yasada yer alan bütün antidemokratik, yasakçı hükümler, disiplin cezaları aynen korunmuştur.

Tasarıda memurlar 7e sözleşmeliler için sendikalarda örgütlenme hakkı verilmiş olmasına rağmen, toplu pazarlık hakkı bulunmamakta, grev ve toplu eylem yasası, siyasi partilere üye olma, sendikal halk arama, taleplerinin de .kapsamına alınabileceği siyasi ve ideolojik eylemde bulunma yasaklan sürdürülmektedir.

Tasarıda her ne kadar sendikalaşma hakkı yasal olarak verilmiş olsa da., bu hak uygulamada geçerli olmayabilecektir.

Bir yıllık sözleşme imzalayan çalışanlar, sözleşmesinin uzatılmaması tehdidi altında üyelikten uzak durmayı tercih etmek durumunda kalabilecek, yada sipsi iktidara 'yakın sendikaları tercih edebilecektir. İş güvencesinin osrtadan kalktığı, sözleşme yenilenmesinin yöneticilerin insaflında olduğu bir çalışma hayatında sendikaların da giderek, kan kaybederek daha fazla yaşayamayacağı bir gerçektir.

İş güvencemize, İşimize ve geleceğimize sahip çıkarak, bir yıkım ve kölelik yasası olan bu tasarıya karşı; örgütlü ve etkin bir mücadele bizi bekliyor.

#### I SAYILI LİSTE "

Memur Kadrolarının Standart: Unvanları

#### STANDART UNVAN ADI

APK Uzmanı  
Araştırmacı  
Bakanlar Kurulu Sekreteri  
Başkom&er  
Başmüdür  
Başmüdür Yardımcısı  
Başmüşavir  
Belediye Başkan Yardımcısı  
Birimi Başkanı  
Birim Başkan Yardımcısı  
Bilim Sekreteri  
Bölge Müdür Yardımcısı  
Bölge Müdürü

Daire Başkan Yardımcısı  
Daire Başkanı  
Danışman  
Defterdar  
Defterdar Yardımcısı  
Dekan Yardımcısı (Polis Akademisi)  
Denetmen  
Denetmen Yardımcısı  
Dernek Denetçi Yardımcısı  
Dernek Denetçisi  
Dışişleri Bakanlığı Meslek Memuru  
Emniyet Amiri  
Genel Müdür  
Genel Müdür Yardımcısı  
Genel Sekreter  
Genel Sekreter Yardımcısı  
Hazine Aktüer Yardımcısı  
Hazine Aktüeri  
Hukuk Müşaviri  
II. Hukuk Müşaviri  
İl Müdür Yardımcısı  
İl Müdürü  
İl Müftü Yardımcısı  
İl Müftüsü  
İlçe Müdür Yardımcısı  
İlçe Müdürü  
İlçe Müftüsü

#### III SAYILI LİSTE

Sözleşmeli Personel Pozisyonlarının Standart Unvanları

#### STANDART POZİSYON ADI

Akardör  
Aktüer  
Amiir  
Amir Yardımcısı  
Animator  
Anketör  
Antrenör  
Antropolog  
Arkeolog  
Arşivci  
AŞÇİ;  
Astronom  
Ateşçi  
Avukat  
Bahçıvan  
Bakıcı  
Bakteriolog  
Bandocu  
Başmemur  
Baştabip  
Baştabip Yardımcısı  
Başuzman

Bekçi	Jeolog	Raportör
Berber	Jeomorfoloj	Rasatçı
Bilgisayar İstetmeni	Kaloriferci	Rasatçı Yardımcısı
Bfolog	Kameraman	Redaktör
Bölge Plancısı	Kaptan	Rehber
Çocuk Eğiticisi	Kartograf	Repartitör
Çocuk Gelişimcisi	Kasap	Ressam
Çözümleyici	Kimyager	Restoratör
Çözümleyici Yardımcısı	Kitap Patologu	Revizör
Dağıtıcı	Klinik Şef Yardımcısı	Sahne Uygulayıcısı
Daktilograf	Klinik Şefi	Sanat Uygulayıcısı
Dalgıç	Kolcu	Sanatçı
Dekoratör	Kondüktör	Sayman Yardımcısı
Deniz Trafik Havuz Yardımcısı	Konstrüktör	Şef
Deniz Trafik Havuzu	toruma ve Güvenlik	Şef Yardımcısı
Desiciatör	Görevlisi	Şeftren
Devlet Sanatçısı	Koruyucu	Şehir Plancısı
Din Görevlisi	Kostümcü	Sekreter
Diş Tabibi	Kuran Kursu Öğreticisi	Senarist
Dispeç	Kurgucu	Sinema Uygulayıcısı
Dispeyçer	Kütüphaneci	Sistem Analisti
Diyetisyen	Laborant	Şoför
Ebe	Laborant Yardımcısı	Sosyal Çalışmacı
Eczacı	Makasçı	Sosyolog,
Editör	Makinist	Spiker
Eğitimci	Makinist Yardımcısı	Stajyer Sanatçı
Ekonomist	Manevracı	Sürveyan
Eksper	Masör	Tabip
Film Yapımcısı	Matematikçi	Tahsildar
Fizikçi	Memur	Tashihçi
Fizikoterapist	Mimar	Tekniker
Fizyoterapist	Mübaşir	Teknisyen
Folklor Araştırmacısı	Müezzin-Kayım	Teknisyen Yardımcısı
Gardfren	Muhafız	Tercüman
Garson	Muhasebeci	Terzi
Gassal	Muhasebeci Yardımcısı	Tıbbi Teknolog
Gemi Adamı	Mühendis	Topograf
Grafiker	Murakıp	Usta Öğretici
Hava Trafik Kontrolörü	Musahhih	Usta Personel
Hemşire	Mutemet	Uzman
Heykelltraş	Mütercimi	Uzman (Tab. Uzm. Tuz.
Hidrobiyolog	Müze Araştırmacısı	Görel
Hidrolog	Observer	Vaiz
Hizmetli	Odyolog	Veri Hazırlama ve Kontrol
Hostes	Öğretmen	İşletmeni
İmam-Hatip	Paleontolog	Veteriner
İş Makinası Sürücüsü	Pedagog	<b>Vezenedar</b>
İşıkçı	Pilot	Yol tavusu
İstatistikçi	Postacı	Yönetmen
İstidlale!	Prodüktör	Yönelemci
İtfaiye Başçavuşu	Programcı	Zabıta Başkomiseii
İtfaiye Çavuşu	Programcı Yardımcısı	Zabıta 'Komiser Yardım-
İtfaiye Eri	Prospektör	cısı
İtfaiye Onbaşısı	Psikolog	Zabıta Komiseri
Jaloncu	Radyoterapisi	Zoolog
Jeofizikçi		