

AKP hükümetinin torba yasa ile 657 sayılı devlet memurları kanunu'nda yapmak istediği değişiklikler hakkında odamız görüşleri

Torba Yasa ile giydirilmiş bu tasarı (Alt Komisyondan geçtiği haliyle 73-91 inci maddeler arası) eski Cumhurbaşkanı Sezer zamanında yürütmesi durdurulan Kamu Reformu Yönetimi Temel Yasası'nın düzenlenemeyen ve kamu kesimini hedef alan bir parçasıdır. Kamu personel rejimiyle o dönemde yarım kalan düzenlemeler yeni bir tasarı adı altında sunulmaktadır. Tasarının gündeme getiriliş biçimi ve sürecinde hükümetin tek taraflı olarak yasayı hazırlamasına, kamuoyuna sunmasına ve meclise göndermesine tanık olduk. Hükümet bu taslağın hazırlanması sürecinde demokratiklik, katılımcılık süreçlerini hiç umursamamış olsa bile, yılda bir yapılan ve de olumlu bir sonuç üretilmeyen kamu çalışanları ile yapılan toplu görüşme toplantılarının kimi sonuçlarını kullanarak (bu durum sendikaların/sendikacıların kullanılması anlamına da geliyor) demokratik, katılımcı bir anlayış ile yasama yürütme süreçlerini yönettiği görüntüsü vererek toplumu, kamu çalışanlarının ve sendikaların bir kısmını yanıltmasını izledik. Tüm bunlara normal (!) derken, tasarının mecliste bile doğru dürüst tartışılmaması için Torba Yasa Taslağı içine alındığını gördük.

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

Hükümet tarafından geçtiğimiz Haziran ayında açıklanan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde belirtilen

esnek ve güvencesiz istihdam uygulamalarına yönelik değişiklikler de yasalaşmayı 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 son yılların en büyük saldırı dalgası ile karşı karşıya olduğumuz söylenebilir. Hükümetin "Orta Vadeli Programı"nda istihdam ile ilgili olarak yer alan en önemli düzenlemeler, özellikle 'kamu istihdamının esnekleşmesi' ve 'işgücü piyasalarının katılıklardan arındırılması' üzerine odaklanmıştır. 'Ulusal İstihdam Stratejisi' ve 657'de yapılması düşünülen değişiklikler bu nedenle zamanlama olarak birbirine paralel olarak gündeme getirilmiştir. Şimdi AB Uyum Yasaları üzerinden hükümet, bu değişiklikleri kısa sürede gündeme getirmeye çalışmaktadır. Bu nedenle de tasarımı Torba Yasa içine alarak süreci hızlandırmış, hem kamuoyunda hem de Meclis'te görüşülmesini engelleme çabası içine girmiştir.

657 SAYILI YASADA DEĞİŞİKLİK VE HEDEFLERİNİZ!

Devlet memurları kanununda değişiklik tasarısı gündeme gelmesiyle birlikte çokça tartışılmıştır. Tasarının Torba Yasa içine alınmasıyla birlikte büyük olasılıkla bütçe görüşmelerinden hemen sonra yasalaşmasına çalışılacaktır. Devlet Bakanı Hayati Yazıcı tarafından 657 sayılı Kanunda yapılması düşünülen değişiklikler üç kısımda ele alınarak basına sunulmuştu. Buna göre, tasarının aile ve sosyal hayata yönelik düzenlemeler, kamu personeline yönelik düzenlemeler, kamuya yönelik sistematik değişiklik düzenlemeleri içerdikleri belirtilmişti. 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 istenen bütünsel bakışla değerlendirilmelidir. Bu nedenle Devlet Memurları Kanunu`nda yapılmak istenen değişiklikleri üç başlıkla ele almak gerekir.

Ekonomik-sosyal haklar alanına yönelik düzenlemeler

Bu alana yönelik düzenlemelerde, 2008-2009 yıllarında yapılan toplu görüşmelerde mutabakata varılmış konuların gözetildiği, böylece çalışan tarafların da taleplerinin değerlendirildiği intibası verilmiş, böylece toplu görüşmelerde kararlaştırılan konular ile çalışanların aile ve sosyal hayatına yönelik çağdaş yaklaşımların göz önüne alındığı iddiasıyla düzenlemelerin yapıldığı ifade edilmiştir. Toplu görüşmelerde mutabakata varılan; hamile memurların çalışma şartları, çocuk yardımındaki sınırın kaldırılması, refakat izni getirilmesi, evlilik ve ölüm izni alanının genişletilmesi, emeklilikte ödenen harcırahın artırılması, toplu görüşme ödeneği ödenmesi ile babalık izni düzenlemesi, memur babaya özür izni gibi konular, sendikalarla yapılan görüşmeler sonucunda üzerinde anlaşılmiş düzenlemeleri içermektedir.

Kadın çalışanlara tanınan hamilelik, annelik izinleri, erkeklerle tanınan babalık ve refakat izinleri, çocuk yardımında sınırlamanın kalkması, evlilik ve ölüm izinleriyle, emeklilikte ödenen tazminat ile ilgili konulardaki iyileştirmelerin olumlu olduğu söylenebilir de, yasanın bu alanlar dışında bir getirisinin olmadığı belirtilmelidir.

Tasarı, Doğum izni, süt izni ve mazerete ilişkin izinlerden 4B ve 4C statüsünde çalıştırılan kamu emekçilerini yararlandırmayarak ayrımcılık içermektedir. Avrupa Konseyi ve uluslar arası sözleşmelerin gereği olarak getirilmesi zorunlu kimi haklar ve iyileştirmeler, 4B ve 4C statüsünde çalıştırılan kamu emekçilerini kapsam dışında tutarak ayrımcı anlayışı meşrulaştırmanın aracı olarak kullanılmaktadır.

Sendikaların işverenden bağımsız olmaları esastır. Bu nedenle sendikalar sadece üyelerinin kendi gelirlerinden ödeyecekleri aidatlar sayesinde ayakta kalmalıdır. Yasa Tasarısı ile sendikalı kamu emekçilerine 91. Madde ile 4688 Sayılı yasaya eklenen Toplu Görüşme Ödeneği verilmesi ön görülmektedir. 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 aracı olarak değerlendirmek gerekmektedir.

Çalışma ilişkileri alanına yönelik düzenlemeler

Tasarıda çalışanların çalışma koşul ve süreleriyle ilgili düzenleme yeniden tanımlanmaktadır. Buna göre, "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. Eski Tasarı ile disiplin cezalarına yeni eklemeler yapılarak, çalışanların sistematik baskı altına alınacağı bir çalışma ortamının önü açılmakta idi. Söz konusu tasarıdaki MADDE 84`e göre 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinin bentlerinin bazı alt bentleri yürürlükten kaldırılmış, bazıları değiştirilmiş olmakla birlikte, Torba Yasa kapsamına alınırken herkes tarafından eleştirilen disiplin cezalarına ilişkin bazı olumsuzlukların kaldırıldığını görüyoruz. Bu durum 2011 seçimi öncesi hükümetin, geniş kitlelerce tepki çekecek bazı uygulamalar içine girmek istemediğini göstermektedir. Ancak seçim sonrası bulacağı ilk fırsatta uyarma, kınama, aylıktan kesme, kadro ilerlemesini durdurma ve devlet memurluğundan çıkarma cezalarını içeren düzenlemeleri tekrar gündeme getireceği kuşkusuzdur. Disiplin düzenlemeleri adı altında getirilmeye çalışılan ve birçoğu tamamen subjektif kriterlere dayanan fiiller şimdilik rafa kaldırılmıştır.

Tasarıda merkez dışındaki illerde Valiler, ilçelerde Kaymakamlar kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan her düzey personelin üst disiplin amiri olarak önerilmektedir. Böylece çalışanların baskı altında tutulmasında bir araç daha oluşturulmak istenmektedir.

KİT personel rejimini düzenleyen 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname`de sözleşmeli personelin sendikaya üye olamayacağı hükmünün, 2009 yılı toplu görüşmelerinde mutabakata varılan bir konu olduğu için kaldırılması öngörülmektedir. KİT personeline (sözleşmeli personele) getirilen sendikalı olabilme düzenlemesi, fiiliyatta zaten uygulanan, çıktığı günden itibaren defalarca engellenen olamayacağıyla ilgili hukuki kararların verildiği, uluslararası sendikal hak ve özgürlükler açısından zaten hiçbir haklı gerekçesinin olmadığı, hukuk dışı bir yasaklamanın bir hak olarak sunulması, anlamı olmayan bir düzenlemedir. 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 uluslararası hukuku hiçe saymaktadır.

Kamu yapılanması alanına yönelik düzenlemeler:

Bu alana yönelik olarak kamu kuruluşlarının üst yönetiminde özel sektörde çalışanların çalışabilme koşulları düzenlenmiştir (Madde 74). Bakan tarafından düzenlemenin amacı, "Kamu yönetimimizde müsteşar, genel müdür, başkan gibi bazı üst yönetici kadrolarında özel sektörde çalışmış nitelikli personelin de istihdam edilmesinin önü açılmaktadır. Böylece yetişmiş insan gücümüzden hem kamu hem de özel sektörün yararlanması sağlanmaktadır (!). 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 açıklanmıştır.

Değişiklikte yer alan, "özel sektörden CEO (moda deyimle) transferi yapılabilmesi" olarak bilinen özel sektör yöneticilerinin kamu kurumlarına idareci olarak atanmasını; 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 birleşimi nasıl sonuçlar verecektir? Kamu kurumlarında üst düzey kadrolarda bu uygulamanın gelişmesi durumunda, kamuda kurumsal boyutuyla özelleşme ideolojisinin derinleşmesini sağlamış olacaktır. Ayrıca özlük hakları açısından farklı ve ayrıcalıklı bir statüye bağlı olacaklarından çalışanlar arasında liyakati esas almayan önemli/önemsiz, kilit/sıradan personel ayrımını derinleştirerek iş barışının daha da bozulmasına, yetki sorumluluk açısından da karmaşa ve hiyerarşi ile tabiyet ilişkilerinin artmasına hizmet edecektir.

Bir başka düzenleme, "uzmanlık sistemi"nin oluşturulmasıdır. Hükümete göre; "Kamuda toplam uzman personel sayısı son derece yetersiz ve kurumlar arasındaki kariyer uzman dağılımı da dengesizdir. Bu da 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 yetiştirme dönemine tabi tutulacaklar ve niteliklerine uygun olarak ücret alacaklardır. Böylece nitelikli insan gücü ihtiyacı karşılanacaktır". 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. gibi sosyal bilimler alanlarının kamu kuruluşlarında düşünülen uzmanlık sisteminin her alanında yer alması, yapılanmanın niteliksel boyutunun oluşturulmadığını, bu konuda netliğin olmadığını göstermektedir. Bu sistem oluşturulurken nasıl bir kamu yönetimi, nasıl bir kamu hizmeti istendiği belirtilmeden mevcut durumdaki eksiklik ve aksaklıklar üzerinden, başkaca bir amaç yoksa pragmatist bir anlayışla konu ele alınmıştır.

Kamu yönetimi alanında yönetici yetiştirmek amaçlı Fransız kamu yönetiminden yararlanılarak oluşturulmuş bir yapılanma halen mevcuttur. TODAİE olarak bilinen enstitü kamu yönetimi alanında eğitim vermekte, üstelik akademik geçerliliği de bulunmaktadır. Bu yapılanmadan kamu yönetimi yeterince yararlanmamıştır. Bu değerlendirmeler yapılmadan oluşturulacak yeni sistem eksikli ve var olan karmaşayı daha da artırıcı sonuçlar üretecektir. Tasarıda uzmanlık sistemi ile ilgili getirilen sözlü sınava ilişkin koşullar objektif ölçülerden uzaktır. Ayrıca kayıt altına alınmaması söz konusudur. Danıştay'ın kayıt altına alma yönündeki hükmünü ortadan kaldıracak şekilde, kayıt tutulmayacağı belirtilmesi, sözlü sınav adı altında haksız uygulamaların olabileceği kaygısını akla getirmektedir.

Tüm bu nedenlerle, AKP Hükümetinin kafasının arkasında gizlenen (gerçi artık gizlemeye de gerek duymuyor) niyetlerden dolayı Torba Yasa'ya ve içindeki 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu değişiklik çabalarına "**HAYIR**" diyoruz.

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLERE DAİR ELEŞTİRİLER

MADDE 73 (Tasarı Madde 1)

Kanunun 64 üncü maddesinde düzenlenen kademe ilerlemesi için, sicil yerine disiplin cezası almama kriteri getirilmek istenmektedir. Genel olarak olumlu bir değişikliktir. Ancak bunun için getirilen 10 yıl disiplin cezası almama süresi çok uzundur. Bu 5 veya eskiden olduğu gibi 6 yıl olmalıdır. Memurla ilgili yasal bir engel

yoksa onaya gerek kalmadan Personel dairesince kademe ilerlemesi otomatik olarak yapılmalıdır. Bunun için onay beklenmemelidir.

MADDE 74 (Tasarı Madde 2)

Devlet Memurları Kanunu'nun 68. Maddesinde yapılan düzenleme ile atamalara esas olan kamuda çalışılan sürelerin yeniden ayarlanması ile özel sektörde geçen hizmet sürelerinin esas alınmasıyla kamusal görevi olmayanlara da yönetici olarak atanma hakkı getirilmektedir. Böylece hükümet devlet memuru kimliği taşımayan kişilerin de kamu görevlisi olarak üst düzey yönetici olarak atanmalarının yolunu açmaktadır. Ancak bunu yaparken, ayrılmaları / görevden alınma koşulları belirtilmemiştir. Bu demektir ki, 657'nin tüm haklarını kullanabileceklerdir. Böylece Hükümet en alt düzeyde bile kadrolaşacak, diğerleri KPSS sınavlarında ter dökerken, kendi yandaşına kadrolu olarak kamuda iş verebilme olanağı yaratmış olacaktır. Bu kabul edilemez bir durumdur. Böylece Devlet Memurları Kanunu ile getirilmiş olan "ehliyet, liyakat, kariyer" gibi kavramların içi boşaltılmış olmaktadır.

MADDE 75 (Tasarı Madde 3)

Yabancı ülkelerde çalışacak görevliler hakkındaki yasal düzenlemeyi oluşturan 77. Maddede yapılan değişiklikle, başbakan imzası ile yapılan onayı bakana devrederek bürokratik bir değişiklik getirilmektedir.

MADDE 76 (Tasarı Madde 4)

657 sayılı Kanununun 91 inci maddesinde yapılmak istenen değişiklikle, kendi kurumlarında kadrosu kaldırılan memur, isteği dışında başka bir kurumda ya da başka bir ildeki kurumda çalıştırılabilecektir. Bu madde, özelleştirme ile ilgili kurumlardaki personel ile ilgili hükümlerin aynısıdır. Bu da devlet kurumlarının özelleştirme hükümleri ve mantığı ile yönetilmesi anlamına gelmektedir. Korkarız ki hükümet, tüm kamu kurumlarını özelleştirmeye, hatta bir sonraki adımda denetlemeyi bile hizmet olarak özel sektöre yaptırmaya çalışmaktadır. Bu kabul edilemez bir durumdur.

MADDE 77 (Tasarı Madde 5)

Özürlü (doğrusu engelli) çalışanlara pozitif ayrımcılık getiren 100 üncü maddedeki değişiklik ile yapılmak istenen genel olarak olumlu karşılanmakla birlikte, "memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür" hükmü istismara açıktır. Bu konuda daha açık ifadeler kullanılmalıdır.

MADDE 78 (Tasarı Madde 6)

Genel olarak olumlu bulduğumuz 101 inci maddedeki değişiklikler için uygulamada hamile kadın çalışanlar ile özürlü (engelli) çalışanların da onayının alınması zorunlu olmalıdır.

MADDE 79 (Tasarı Madde 7)

104 üncü maddedeki değişiklikleri çalışanlar açısından olumlu buluyoruz.

MADDE 80 (Tasarı Madde 8)

105 inci madde ile yapılmak istenen değişiklik özünde olumlu olmakla birlikte, "hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kuruluşları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar ilgili bakanlıkların ve SGK'nın görüşü alınarak, DPB'ca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir" bölümü tartışmaya açıktır. Pek tabidir ki, hastalık raporları hastalık halinde, konunun uzmanı hekimler tarafından, donanımlı sağlık kuruluşlarında, hekimin gerekli gördüğü süreler için verilir. Bunun için düzenleme yapmakla bazı şeyler sınırlanmak mı istenmektedir? Hastalık sürelerine veya bir kısım hastalıklara sınır getirmek mi amaçlanmaktadır? Bilinmelidir ki, hastalık ve süresi yönetmeliklerle belirlenemez. Bu durum hükümetin iyi niyetinden şüphe etmemize neden olmaktadır.

MADDE 81 (Tasarı Madde 9)

Sosyal haklarla ilgili olarak 108 inci maddede yapılan değişiklikleri olumlu buluyoruz.

MADDE 82 (Tasarı Madde 10)

Devlet Memurları Kanunu'nun 109 uncu maddesinde değişiklik yapılarak getirilmek istenenler, çalışanları mali ve sosyal haklar açısından etkilememektedir. Tamamen iç işleyişe yönelik bir çalışmadır.

MADDE 83 (Tasarı Madde 11)

122 inci madde ile çalışanlara başarı, üstün başarı değerlendirmesi ve ödül verme kavramları yeniden belirlenmiştir. Yapılan değişikliklerle subjektif kriterlerle başarı belgesi verilmesi yolu açılmaktadır. Tasarıda olmayan ancak alt komisyonda eklenen, çalışanın "önemli ölçüde tasarruf sağlaması" koşulu tartışmaya açıktır. Nedir önemli ölçü? Objektif ölçülerden uzak olan bu yöntem ile idareci/amir istediği çalışana başarı belgesi verebilecektir.

MADDE 84 (Tasarı Madde 12)

125 inci maddede yapılacak değişiklikler başlangıçta çalışanlarca en çok eleştirilen madde olmuştur. İlk Tasarı ile disiplin cezalarına yeni eklemeler yapılmış,

çalışanların baskı altına alınacağı bir çalışma ortamının önü açılmıştı. Ancak Torba Yasaya girmeden önce herkes tarafından eleştirilen olumsuzlukların geri çekildiğini görüyoruz. Bu durum seçimler öncesi hükümetin, tepki çekecek bazı uygulamalar yapmak istemediğini göstermektedir. Ancak seçim sonrası bulacağı ilk fırsatta uyarma, kınama, aylıktan kesme, kadro ilerlemesini durdurma ve devlet memurluğundan çıkarma cezalarını içeren bu düzenlemeleri tekrar gündemine alacağı kesindir. Değiştirilmiş haliyle il dışına izinsiz çıkma, toplu müracaat edebilme gibi haklar nedeniyle madde olumlu bulunmaktadır.

MADDE 85 (Tasarı Madde 13)

Alınan disiplin cezaları sonucu Daire Başkanı veya üst düzeydeki kadrolara atanma koşullarını belirleyen 132 inci maddede yapılan değişiklik ile atanamaz koşulu değiştirilmiştir. Yapılan değişiklikle aylıktan kesme cezası alanlar 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlar 10 yıl sonra bu görevlere atanabileceklerdir. Cezaların etkinliğini gösteren bu tür uygulamaların değişmesi caydırıcılığı azaltacaktır. Daha önce suç işlediği belgelenmiş ve ceza almış birinin aynı suçu tekrar işlemeyeceği nereden bellidir?

MADDE 86 (Tasarı Madde 14)

135 inci maddede yapılmak istenen değişiklikler de daha önce yoğun olarak eleştirildi. Bu madde ile disiplin cezalarına yargı yolu kapatılarak, disiplin kurullarına itiraz edilebileceği hükmü getirilmiş, sadece memurluktan çıkarılmaya karşı yargı yolu açık bırakılmıştı. Ancak Torba Yasaya girerken bu durum değiştirilmiş ve eskiden olduğu gibi disiplin cezaları için idari yargıya başvuru hakkı geri verilmiştir. Bu maddede yeni olarak disiplin kurulu kavramı getirilmiştir. Bu anlamıyla olumludur.

MADDE 87 (Tasarı Madde 15)

657 sayılı kanunun 231 inci maddesiyle yapılmak istenen değişik, iç işleyişe yönelik bir düzenleme olup, uygundur.

MADDE 88 (Tasarı Madde 16)

Ek 8 inci maddede yapılmak istenen değişiklikte, geçici görevlendirilen memurların özlük hakları belirtilmemiştir. Memur gittiği kurumda eşit durumda çalıştığı kişilerle aynı sosyal hakları almalıdır. Bu durum maddede açıkça belirtilmelidir.

MADDE 89 (Tasarı Madde 17)

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu`na eklenen bu düzenleme ile "uzmanlık sistemi" oluşturulmak

istenmektedir. Hükümet, uzman personel sayısını ve dağılımını yetersiz bulmaktadır. Tasarı ile memuriyete giriş, eğitim, staj, ücret ve statüleri aynı olan kariyer uzmanlık sistemi öngörülmektedir. Ancak bu Tasarı ile Uzmanlık sistemi olarak düşünülen sistemde belirli alanlarda belirli mühendislik disiplinlerine yer verilmiş, diğer mühendislik disiplinleri yok sayılmıştır. Kamu alanında sunulan hizmetlerin teknik boyutuyla çok yönlü olmasına rağmen taslakta bunun gözetilmemesi, sosyal bilimler alanlarının kamu kuruluşlarının her alanında yer alması, yapılanmanın niteliksel boyutunun yok sayıldığını göstermektedir. Bu sistem oluşturulurken nasıl bir kamu yönetimi istendiği belirtilmeden, mevcut durumdaki eksiklik ve aksaklıklar üzerinden sadece pragmatist bir anlayışla konu ele alınmıştır. Maddenin B fıkrasında uzman yardımcılığı sınavının yalnızca sözlü de olabileceği ibaresi subjektif değerlendirmelere oldukça açıktır. Ayrıca gerektiğinde itiraz yolu açılabilmesi amacıyla tutulan "kayıt" sisteminin kaldırılması da yanlış bir uygulama olacaktır. C fıkrasında var olan dil sınavı koşulu alt komisyon tarafından kaldırılmıştır. Uzmanlığın çok geniş bir alanı olması dolayısıyla, yabancı yayınları takip edebilecek ölçüde asgari düzeyde dil bilmenin gerekli olduğunu düşünüyoruz.

MADDE 90 (Tasarı Madde 18)

Geçiş hükümleri içeren bu madde de yine alt komisyonca değişikliklere uğramıştır. Bu tasarı ile yapılan değişikliklerin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu içine yedirilmesi amaçlanmıştır.

MADDE 91 (Tasarı Madde 19)

Bu madde alt komisyonda önemli ölçüde kısaltmalara uğramasına rağmen bazı eklemeler de yapılmıştır. Maddenin 2 inci fıkrasında emeklilikte ödenecek yol harcırahının 500 TL den 750 TL ye çıkarılması ve sözleşmelilere de aile yardımı ödenmesi uygulaması doğru olmakla birlikte, sendikalılara 3 er aylık dönemlerde 45 er TL ödenmesi uygulaması yanlıştır. Sendikalar sadece üyelerinin kendi gelirlerinden ödeyecekleri aidatlar sayesinde devletten/hükümetten bağımsız olacaklardır. Hükümet bu yolla daha önce Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen uygulamayı yeniden gündeme getirmiştir. Toplu görüşme ödeneği olarak verilmesi düşünülen ödemeyi devletle iç içe geçmiş, güdümlü bir sendika anlayışının bir aracı olarak değerlendirmek gerekmektedir. Yine aynı maddenin 3 üncü fıkrasında sözleşmelilere sendika kurma ve üye olma hakkı verilmiş, ancak bu sefer de grev yasağı getirilmiştir. Bunun adı "yarım demokrasi"dir. Bu hakkın verilmesi zorunludur.