

# Yeni Kamu Personeli Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler

Cem KÜKEY

**K**amusal alanları; uluslararası sermayeye açıp, ulus devletlerin sosyal niteliklerini yok eden Yeni Dünya Düzeni (YDD) politikaları artık günlük yaşamımızın her alanını şekillendirmektedir. İşsizliği ve yoksulluğu büyütecek bir sürü diğer yasal düzenleme gibi 'Kamu Personeli Yasa Tasarısı' da YDD'nin iki ana aktörü IMF ve Dünya Bankası'nın dayatmaları sonucu gündeme gelmiştir. Yeni yasama yılında meclisin gündemine getirilmesi beklenen tasarı; kamu çalışanlarının var olan kazanımlarını da yok eden özelliğiyle, kamuoyunda yoğunca tartışılacaktır.

Kamu Yönetimi Temel Kanunu, Yerel Yönetimler Kanunu ve yazı konusu Kamu Personeli Kanunu bir üçlü paket olup, kamunun yeniden yapılandırılması adına küçültülmesi ve içinin boşaltılarak işlevsizleştirilmesini hedeflemektedir.

Uluslararası sermayeye, piyasanın serbestleştirilip kendine açılması yetmiyor. Girdikleri yeni pazarlarda iş gücünün de serbestleştirilip ucuz, iş güvencesiz emeği bir de esnek çalışma modeline uygun çalıştırıp, sömürüyü katmerleştirmek istiyorlar. Ayrıca bu yasanın AB normlarına uyumla gerçekleştirilip, karşılıklı müzakere süreçlerinde hep gündemde olması da ilginçtir. Yağmaya dönüşen özelleştirmelerle uygulanan ekonomik programdan, kamu personelinin nasibine

düşenin işsizlik, esnek çalışma, performansa göre çalıştırma, örgütsüzleştirme olduğu bu yasa teklifiyle tescillenmektedir.

1- Tüm kamu kurumlarını kapsayan taslağın girişinde, kamuda istihdamın biçimleri ayrıntılandırılmış ve 'kamu kurum ve kuruluşlarında kamu hizmetleri, memurlar, diğer kamu görevlileri, tam zamanlı çalışan sözleşmeli personel ile geçici personel ve işçiler eliyle yürütülür' tanımlamasıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanun'undan temel ayırım noktalarını koymuştur.

2- Yasa; memur tanımını (657'deki benzeri gibi) '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, yetkili olanlar' olarak yapıp, sınırlama getirmiştir. Memurların görev mevki, kadro olarak ifadelendirilmiştir. I sayılı cetvelde tanımını bulan kadrolar, sadece amir statüsünde çalışanlarla, polisleri kapsamaktadır. Bunların toplam sayısı da tüm 657'ye



göre çalışanların %25'i olan 500.000 civarındadır. Böylece yasa gerekliliğini düşündüğü kilit konumdaki personele iş güvencesi sağlamaktadır.

3- Yasanın; sözleşmeli personel tanımıysa 'devletin, kamu tüzel kişilerinin yürütmekle yükümlü oldukları ve memurlarca yerine getirilmesi gerekmeyen kamu hizmetlerinin ifası amacıyla sözleşme ile tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak çalıştırılan ve işçi sayılmayan personeldir' şeklindedir. Yasada sözleşmeli personelin ödev ve sorumluluklar açısından memur statüsünün ödev ve sorumluluklarıyla yükümlü olduğu vurgulanmaktadır. Memurla aynı sorumluluklara sahip olan sözleşmeli personelin haklar açısından durumu incelendiğinde, iş güvencesinin elinden alındığı görülmektedir. Sözleşmeli personel, 10 yıl arka arkaya sözleşmesi yenilenirse ancak iş sürekliliği olanağına kavuşacaktır.

Sözleşmeli personel II sayılı cetvele göre çalıştırılırken, Mühendislerde bu cetvelin içine yerleştirilerek iş güvencesinden yoksun bırakılmaktadırlar. Kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesinin her sözleşme dönemi işten çıkartılabileceği varsayılan personelle yerine getirilmesi kaygısıyla personelin; amirin her türlü talimatını uygulamak zorunda bırakılan kapıkuluna dönüştürülme gayreti açıktır. Bu koşullarda hangi mühendis hizmetin gereğini; objektif kriterlere göre etki altında kalmadan gerçekleştirilebilir.

Sözleşmeli personelin görevinin 1 ay önceden haber sonlanabilmesinin yanında, sözleşmenin süresinin sona ermesi ve yenilenmemesi halinde personelin hiç bir yasal hakkı kalmamaktadır. Bir defa olumsuz sicil alması halinde bile sözleşmesi feshedilecek memur tiplmesiyle kamuda giderek artan yağmaya nasıl karşı çıkılacaktır.

Ayrıca tasarıda çok çarpıcı bir olgu da sözleşmeli personelin sözleş-

melerine konulacak hükümlerle, kurumların ve hizmetlerin özelliklerine göre, kısmi zamanlı çalıştırılabilmesidir. Böylece esnek çalışma modeline geçilip, personelin sosyal güvenlik için gerekli zaman kadar, gerekli prim ödeyerek emekli olabilme hakkı elinden alınmaktadır. Bu da tek tek kişileri özel şirketlerin bireysel emeklilik sistemlerine özendiren, oralara sermaye aktarmayı amaçlamaktadır. Türkiye'de şu ana kadar mevcut uygulamalar düşünüldüğünde bireysel emeklilik sistemlerinin güvenilirliği tartışmalıdır.

Memurlara mazeretleri nedeniyle 10 iş günü izin verilirken, sözleşmelilere bu hak tanınmamıştır. (Sözleşmeli personelin çok insani durumlarda dahi mazeret izni olmaması trajedi-komik bir olgu)

4- Yasada memur sözleşmeli personel tanımlamaları yanında; geçici personel, diğer kamu görevlileri, iş kanunu hükümlerine göre çalışan işçiler gibi tanımlamalar söz konusudur. Geçici personel, geçici ve sürekli hizmetlerde Devlet Personel Başkanlığı veya Maliye Bakanlığı'nca müştereken belirlenen süre, ücret ve adet sınırları içinde çalıştırılan işçi sayılmayan personeldir. Diğer kamu görevlileri tanımına göre öğretmen elemanları, hakimler, savcılar, subay ve astsubaylar yanında uzman erbaş ve çavuşlar girmektedir. (Yukarıdaki tanımlamalardaki personelin çalışma koşullarının düzenlenmesi bu kanun kapsamı dışında bırakılmıştır).

5- Yasada getirilen yeniliklerden birisi de, sicil notu ve performansına dayanan bir teşvik sisteminin getirilmek istenmesidir. Memur ve sözleşmelilerden iyi sicil olanlara aylıklarının %24'ü, pekiyi sicil alanlara aylıklarının %60'ı oranında bir defa başarı ödemesi yapılması getirilmek istenmektedir. Bu da sonuç olarak yönetime yakın ve uyum

içinde çalışan memurları kayırmamanın yanında, birbirleriyle rekabet eden memurlar yaratacaktır.

6- Tasarı, örgütlenme özgürlüğünde hiçbir yeni şey içermemektedir. Memur veya sözleşmeli personelin siyasi partilere üye olamamaları, grev ve eylem yasağı devam etmektedir. Toplu pazarlık hakkı içermeyen sendikalaşma hakkı, yeni yasada da aynen korunmaktadır. Bu hakkın bile, sözleşmesi feshedilme tehdidini her an yaşayacak sözleşmeli personelce kullanılması olanaksızdır. Sözleşmeli personel sistem muhalifi bir sendikaya üye olması halinde sözleşmesinin yenilenmeyeceği kaygısıyla ya sendikasız çalışacak, ya da iktidar yanlısı bir sendikaya üye olmak zorunda kalacaktır. Bu da memur sendikacılığının önümüzdeki dönemde önemli sorunlarından birisidir.

Yukarıda irdedeğimiz biçimiyle KAMU PERSONEL YASA Tasarısı, Dünya Bankası'nın yapısal uyum politikaları başta olmak üzere, sermayenin diğer uluslararası örgütlerinin talep ve istemleriyle gündeme getirilmektedir. Bu yöntemle sermaye kendi krizini aşmayı ve sınırsız kar etmenin ortamını metodlarını gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.

Yukarıdaki anlayışlar çerçevesinde AKP hükümetinin Dünya Bankası eliyle gerçekleştirdiği 'yoksullukla mücadele' programının hedef kitlesi kapsamına, artık bu yasa meclisten geçtikten sonra memurlar da alınmalıdır. Yoksullukla mücadele anlayışını bir hayırseverlik anlayışına indirgeyen AKP'nin, yoksulluğu ortadan kaldıran değil kalıcılaştırıcı tavrına, bu yasa teklifi önemli bir kanittir. Kamu Personeli Yasa Tasarısı, yoksulluğu kalıcılaştıran özelliğiyle AKP hükümetinin yoksulluğu yönetme anlayışının memurlar üzerindeki uygulama-