

İstihdamda Geçici Personel Sorunu

Aytül Güneşer DEMİRCİ*

Son çeyrek yüzyıl içinde köklü ekonomik ve siyasal değişimler yaşayan dünyada, kapitalist sistemin küresel yapılanmaları değişen bu koşullara uyum sağlamak amacıyla, ülkelere “çıkar”larına uygun olarak oluşturacakları siyasi ve ekonomik açılımları hayata geçirmeleri gerektiğini her fırsatta hatırlatmaktadır. Bu hatırlatmalardan biri de ekonomik toplumsal örgütlenmenin temelini oluşturan personel yönetimi alanına ilişkindir. Mevcut personel yönetimi acil olarak değişen koşullara uyarlanmalıdır. Bu nedenle de bu alana ilişkin reform çalışmalarına hız verilmelidir.

Neo-liberal yapılanma sürecinde, yeniden tanımlanan devletin rolüne uygun ve onun ilke ve yöntemlerine uyum sağlayacak personel yönetimi yaratmak amacıyla yapılan birden çok reform çalışması bulunmaktadır. Bu çalışmalar, çalışanların büyük mücadeleler sonucu elde ettikleri kazanımlarını devre dışı bırakan bir nitelik taşımaktadır. Reform anlayışı öncelikle esnek istihdam türlerini kullanarak, hakları ve yükümlülükleri yasalarla düzenlenen, güvenceli istihdam türlerinden uzaklaşarak kamu istihdam anlayışında bir dönüşüm gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Kamu istihdamında yaşanan dönüşümün sözleşmeli ve geçici personel istihdamı olmak üzere iki temel ayağı bulunmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda (DMK) tanımlanan geçici personelin değişen tanımı ve bu tanımın ne anlama geldiği, bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

* Arş. Gör., Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tanım ve Uygulama

Geçici personel istihdamı, 657 sayılı DMK, Bakanlar Kurulu Kararları ve Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar ile düzenlenmektedir. Bakanlar Kurulu Kararları ve ayrıca yapılan düzenlemelere temel oluşturan 657 sayılı Kanunun 4/C maddesine göre geçici personel, “*Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğunda Devlet Personel Başkanlığının ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kişiler*” olarak tanımlanmıştır.

Kanunun belirttiği sınırlar çerçevesinde üniversitelerin sanat bölümlerinde model çalıştırılması, Devlet İstatistik Enstitüsü’nde (DİE)¹ geçici olarak istatistikçilerin istihdam edilmesi ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (KİT) geçici personel uygulamasına yer verilmektedir. Geçici personel istihdamında Bakanlar Kurulu Kararı’nın gerekli olması bu istihdam şeklinin sınırlı sayıda ve kurumda gerçekleşmesine neden olmuştur (Güler, 2005: 122). Bu istihdam şekli özellikle DİE’de çalıştırılacak anketörlerin ve Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) çalıştırılacak İngilizce dili ve bilgisayar öğreticilerinin istihdamında kullanılmaktadır.

DİE’de Geçici Personel İstihdamı: Bakanlar Kurulu kararına göre², anketör olarak bir yıldan az süreli hizmet sözleşmesiyle geçici personel çalıştırılmaktadır. Bunlara asgari ücretten az olmamak üzere ödeme yapılacak, bu personel sosyal güvenlik açısından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’na, disiplin yönünden de 657 sayılı Kanun’a tabi olacaktır. İstihdam edilen geçici personelin her çalışma yılı sonunda Bütçe Kanunu itibarıyla görevine bir süre ara verilmektedir. Önceleri 11 ay üzerinden istihdam edilen DİE geçici personelinin son yıllarda sözleşme süresi 6 aya düşürülmüştür. Maaşları çalıştıktan sonra ödenmektedir. “*Bir Yıldan Az Süreli Hizmet Sözleşmesi*” adı altında sözleşmeleri düzenlenmekte ve kurumda çalışan geçici personel bu sözleşme çerçevesinde istihdam edilmektedir.

MEB’de Geçici Personel İstihdamı: 29/11/2003 tarih ve 25301 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Karar³ uyarınca, 2003-2004 öğretim yılında

¹ Devlet İstatistik Enstitüsü’nün adı 17/11/2005 tarihli ve 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu ile Türkiye İstatistik Kurumu olarak değişmiştir. Ancak yaygın olarak kullanılan ve hafızalarda kalan isim DİE olduğu için çalışmanın devamında bu kurum DİE olarak anılacaktır.

² 27/12/2001 tarihli 2001/3528 sayılı Devlet İstatistik Enstitüsü’nde çalıştırılacak geçici personel ile ilgili Bakanlar Kurulu Kararı.

³ 5/10/2003 tarihli 2003/6402 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı’nda istihdam edilecek geçici personelle ilgili Bakanlar Kurulu Kararı.

Türkiye genelinde 4000 bilgisayar öğreticisi, 5000 İngilizce dili öğreticisi olmak üzere toplam 9000 adet kişi sözleşmeleri on aydan çok olmamak üzere, Sosyal Sigortalar Kanunu'na bağlı olarak geçici personel olarak istihdam edilecektir.

Geçici personel olarak istihdam edilecek olanlarda 657 sayılı Kanun'un 48. maddesinde yer alan Türk vatandaşı olmak, kamu haklarından mahrum bulunmamak, taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırmak, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak, askerlik durumu itibarıyla; askerlikle ilgisi bulunmamak, askerlik çağına gelmemiş bulunmak, askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak, 657 sayılı Kanun'un 53. madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla görevini devamlı yapmasına engel olabilecek vücut veya akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özürlü bulunmamak şartları aranır. Bunlar istihdam şekli için aranan genel şartlardır. Kurumlar yapacakları hizmet sözleşmelerine özel şartlar da koyabilmektedirler.

Geçici Personel uygulaması son yıllara kadar sınırlı bir istihdam şekli olarak uygulanırken "*Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar*" başlığıyla yürürlüğe konan Karar⁴ ile yaygınlaştırılmaya başlanmıştır. Bu Karar çerçevesinde, kamu kurum ve kuruluşlarındaki geçici mahiyetteki işleri yürütmek üzere, bir mali yılda on ay geçmeyecek şekilde, 657 sayılı Kanun'un 4/C maddesine göre geçici personel çalıştırılabilecektir. Karara göre; yükseköğrenim mezunlarına 19.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar, lise ve dengi okul mezunlarına 17.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar, ilköğretim mezunlarına ise 15.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar dikkate alınarak geçici personele brüt aylık ücretler ödenir. Bu Kararda belirlenen ücretlerin üst sınırlar olup, ödenecek miktarların Kurumlarınca ayrıca tespit edileceği ifade edilmektedir.

⁴ Kamu kurum ve kuruluşlarındaki geçici mahiyette işleri yürütmek üzere geçici personel istihdamı ve bu personele ödenecek ücretler hakkındaki ekli Kararın yürürlüğe konulması; Maliye Bakanlığının görüşüne dayanan Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcılığının 2/2/2005 tarihli ve 2153 sayılı yazısı üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin C fıkrası ile 3/5/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "*Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar*" a göre, Bakanlar Kurulu'na 14/2/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Geçici personelin çalışma saat ve sürelerinin belirlenmesinde, devlet memurları için tespit edilen çalışma saat ve sürelerinin dikkate alınacağı, ancak geçici personelin kendisine verilen görevleri çalışma saatlerine bağlı kalmaksızın sonuçlandırmak zorunda olduğu ve normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmeyeceği Kararda açıkça belirtilmiştir.

Ayrıca bu Karar doğrultusunda geçici personele; çalıştıkları her ay için 1 gün ücretli izin verileceği, yıl içinde resmi doktor raporu ile kanıtlanan hastalıklar için çalıştıkları her 4 ay için 2 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verileceği ve rapor süresinin 2 günü aşması halinde aşan kısım için ücret ödenmeyeceği belirtilmektedir.

Geçici personelin hizmet sözleşmesinin feshinde, ihbar, kıdem veya sair adlar altında herhangi bir tazminat ödenmeyeceği ve bu personelin sosyal güvenlik mevzuatı yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabi olacağı da Kararda ifade edilmiştir. Özelleştirmeler sonucunda kamuda istihdam edilecekler ilişkin esas ve usulleri düzenleyen bu Karar çerçevesinde kurum, teşkilatı, adedi ve sözleşme süresi belirtilen azami 8628 kişi geçici personel statüsünde istihdam edilecektir.

Kurum Adı	Teşkilatı	Adedi	Sözleşme Süresi
Adalet Bakanlığı	Taşra	2000	2005 Mali Yılı
Milli Eğitim Bakanlığı	Taşra	6338	2005 Mali Yılı
Sağlık Bakanlığı	Taşra	250	2005 Mali Yılı
Danıştay Başkanlığı	Merkez	20	2005 Mali Yılı
Vakıflar Genel Müdürlüğü	Taşra	10	2005 Mali Yılı

Yine 657 sayılı Kanununun 4/C maddesi ve ilgili Bakanlar Kurulu Kararı⁵ çerçevesinde 2005 Mali Yılı için önerilen 8628 geçici personel istihdamına ek olarak 2565 geçici personel kadrosunun tahsisine karar verilmiştir. Bu sayının kurumlara dağılımı şu şekildedir:

Kurum Adı	Teşkilatı	Adedi	Sözleşme Süresi
Adalet Bakanlığı	Taşra	290	2005 Mali Yılı
Milli Eğitim Bakanlığı	Taşra	1000	2005 Mali Yılı
İçişleri Bakanlığı	Taşra	1000	2005 Mali Yılı
Yargıtay Başkanlığı	Merkez	50	2005 Mali Yılı
Danıştay Başkanlığı	Merkez	15	2005 Mali Yılı
Devlet Personel Başkanlığı	Merkez	10	2005 Mali Yılı

⁵ 12/12/2005 tarihli ve 2005/9815 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.

2006 Mali Yılına ilişkin olarak da 21.193 kişinin geçici personel statüsünde istihdamına olanak sağlayan Kararda⁶ bu sayının 20 kurum arasında şu şekilde dağılımı öngörülmüştür:

Kurum Adı	Teşkilatı	Adedi	Sözleşme Süresi
Adalet Bakanlığı	Taşra	2640	2006 Mali Yılı
Milli Eğitim Bakanlığı	Taşra	10338	2006 Mali Yılı
İçişleri Bakanlığı	Taşra	3500	2006 Mali Yılı
Yargıtay Başkanlığı	Merkez	115	2006 Mali Yılı
Danıştay Başkanlığı	Merkez	50	2006 Mali Yılı
Devlet Personel Başkanlığı	Merkez	30	2006 Mali Yılı
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü	Taşra	800	2006 Mali Yılı
Sağlık Bakanlığı	Taşra	1050	2006 Mali Yılı
Vakıflar Genel Müdürlüğü	Taşra	10	2006 Mali Yılı
Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü	Taşra	10	2006 Mali Yılı
Bayındırlık ve İskan Bakanlığı	Taşra	200	2006 Mali Yılı
Tarım ve Köyişleri Bakanlığı	Taşra	350	2006 Mali Yılı
Çevre ve Orman Bakanlığı	Taşra	100	2006 Mali Yılı
Sanayi ve Ticaret Bakanlığı	Taşra	100	2006 Mali Yılı
Kültür ve Turizm Bakanlığı	Taşra	300	2006 Mali Yılı
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.	Taşra	200	2006 Mali Yılı
Ulaştırma Bakanlığı	Taşra	100	2006 Mali Yılı
Sos.Hiz.ve Çocuk Esir.Kur.Gen.Müd.	Taşra	500	2006 Mali Yılı
Yük.Öğr.Kre.ve Yurt.Kur.Gen.Müd.	Taşra	500	2006 Mali Yılı
Orman Genel Müdürlüğü	Taşra	300	2006 Mali Yılı

Sayıları hızla artan ve kamuoyuna yansıdığı önemde özelleştirme nedeniyle işsiz kalanlara iş sağlama formülü olarak sunulan, bu anlamda olumlu izlenimler bırakmaya çalışan bu Kararlar çerçevesinde istihdam edilen geçici personelin, sözleşmeleri incelendiğinde iş güvencesi konusunda pek çok sorunla karşı karşıya bırakıldığı açıkça görülmektedir.

⁶ 29/12/2005 tarihli ve 2005/9862 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.

Değişen Tanım ve Uygulama

Geçici personel, daha öncede belirtildiği gibi, 2004 yılında yapılan düzenlemenin de etkisiyle uygulamada yaygın bir şekilde kullanılmakla beraber 22.08.2006 tarihinde gündeme getirilen Devlet Memurları Kanun Tasarısı Taslağı bağlamında yeniden ele alınması gereken bir istihdam şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Taslakta geçici personele ilişkin ayrıntılı herhangi bir bilgi bulunmamaktadır. Sadece tanımlar başlığı altında yer verilmesi ve başka hiçbir hükümde anılmamasına rağmen, mevcut uygulamada göz önünde bulundurulduğunda, taslağın yasalaşması durumunda kamuda önemli bir istihdam şekli olacağı rahatlıkla saptanabilmektedir.

Taslağın Tanımlar başlığını taşıyan 3. maddesinde geçici personel şu şekilde tanımlanmıştır: “geçici ve süreli hizmetlerde Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen süre, yaptırılacak iş, ücret ve sayılar ile diğer usul ve esaslar çerçevesinde sözleşme ile çalıştırılan, ücret üst sınırı merkezi yönetim bütçe kamununda belirlenen ve işçi sayılmayan personel.”

Tanım, 657 sayılı Kanundaki geçici personel tanımıyla karşılaştırıldığında bir fark yokmuş gibi gözükmesine rağmen tanımlar çözümlenerek okunduğunda ve üzerinde düşünüldüğünde önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. 657 sayılı Kanunda belirlenen ayırt edici özellikler bu Tasarı da gündeme getirilmemektedir. “bir yıldan az süreli veya mevsimlik işlerde” ve “bakanlar kurulunca verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde” gibi geçici personelin temel özelliklerine işaret eden ifadeler yer verilmemiştir. Daha öncede belirtildiği üzere, geçici personel istihdamı Bakanlar Kurulu Kararı gerektirmesi nedeniyle oldukça sınırlı sayıda kurumda gerçekleştiriliyordu. Ancak tanımdan bu ifadenin çıkarılması ile artık bu istihdam şeklinin bir çok kurumda yaygınlaştırılacağını söylemek mümkün olmaktadır.

Taslağın gündeme gelmesinden önceki hazırlık aşamalarını kapsayan dönemde de aslında yapılan yeni tanıma uygun olarak bu istihdam şeklinin hızla yaygınlaştığını görmekteyiz. Özellikle daha önceleri MEB’de sınırlı sayıda istihdam edilen geçici personel son dönemlerde eğitim alanında temel istihdam şekli olarak yer almaktadır. Çünkü MEB’de sadece bilgisayar ve İngilizce derslerinde bu istihdam söz konusu iken şimdi Matematik, Fen Bilgisi, Sosyal Bilgiler, Tarih, Türkçe, Sınıf Öğretmenliği gibi branşlarda da kullanılmaktadır. Bakanlıkça 2005 -2006 öğretim yılında “Kısmi Zamanlı Geçici Personel Çalıştırılmasına Yönelik Bakanlar Kurulu Kararı”nda Bakanlığa bağlı resmi eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla 657 sayılı Kanun’un 4/C maddesine göre 10 ayı geçmemek üzere 20.000 kısmi zamanlı geçici öğretici⁷ çalıştırılacağı belirtilmiştir. Bu sayının kısmi zamanlı geçici

⁷ Milli Eğitim Bakanlığınca 2005-2006 Öğretim Yılında Kısmi Zamanlı Geçici Personel Çalıştırılmasına Yönelik Bakanlar Kurulu Kararı’nda Kısmi zamanlı geçici öğreticilik; bir öğretim yılında 10 ayı geçmemek üzere, bakanlığa bağlı resmi eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı durumlarda, kadrolu öğretmenin yerine görev yapacak geçici personel, şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca Bakanlık metinlerine bakıldığında geçici personel ile sözleşmeli personel kavramları iç içe kullanılmaktadır.

öğretici görevlendirilecek illere ve alanlara göre dağılımı, illerin norm kadro açığı dikkate alınarak Bakanlıkça belirlenecektir. Geçici öğretmenlerin görev, yetki ve sorumlulukları, öğretmenlerin ders verme görevlerine ilişkin yetki ve sorumlulukları ile sınırlıdır. Bunlara ders görevi dışında diğer görevler verilmez. Öğreticiler bir öğretim yılı için çalışmayı kabul ederler ve il/ilçe milli eğitim müdürlüklerince ihtiyaca göre belirlenen görev yerlerinde çalıştırılırlar. Geçici öğretmenlere haftada 6 saatten az ve sınıf öğretmenliği öğretmenlerinde 30, diğer alanlarda 24 saatten fazla ders görevi verilemeyeceği dikkate alınarak bunlardan en üst düzeyde yararlanılabilecekleri ifade edilmektedir. Geçici öğretmen olarak görevlendirilenlerden bu kararda belirtilen şartları taşımadıkları, sözleşme hükümlerine uymadıkları ve görevlerinde başarısız oldukları eğitim kurumu müdürlüğünce tespit edilenler, kurum müdürünün teklifi üzerine, durumlarına göre il/ilçe milli eğitim müdürlüğü tarafından sözleşmeleri tek taraflı olarak fesh edilebilecektir.

Görüldüğü gibi artık, asli ve sürekli kamu hizmeti olan eğitim alanında istisnai olarak kullanılan geçici personel uygulaması, bu alanda temel olan memurluk sistemine bağlı personel istihdamını çözme aracı olarak işlev görmektedir. Geçici personel istihdamının özellikle en fazla memur istihdam alanlarından biri olan eğitimde yaygınlaştırılmak istenmesi neo-liberal politikaların esnek istihdam hedefleri doğrultusunda da anlamlı görünmektedir. Eğitim alanında altı yıldır uygulamada olan norm kadro çalışmaları da geçici öğretmen çalıştırılmasının yolunu açmıştır⁸.

“Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” başlığıyla yürürlüğe giren Kararda belirtilen geçici personel istihdamına ilişkin hususlar, kamu kurum ve kuruluşlarında imzalanan hizmet sözleşmelerinde de olduğu gibi yer almaktadır. Yani geçici personelin istihdamında temel ilkeler olarak yer almaktadır.

Geçici personelin sözleşmesinin devam edip etmeyeceği, sözleşme süresince göstereceği tutuma bağlı olacaktır. Görevde başarısız olan, sözleşme hükümlerine uymayan veya gerekli olan şartları taşımadığı sonradan anlaşılan ya da şartları sonradan kaybeden geçici personelin hizmet sözleşmesinin fesh edileceği ifade edilmektedir. Geçici personele ilişkin değerlendirme formu bulunmaktadır. Örneğin DİE’de geçici personel olarak istihdam edilen kişilerin değerlendirme formunda 1-20 arasında not verilecek iş sorumluluğu ve kabiliyeti; mesaiye uyumu, disipline riayeti ve kılık kıyafeti; kendini geliştirme gayreti; grup çalışmasına yatkınlığı; kurumu

⁸ Eğitim alanında norm kadro çalışmaları, 10/8/1999 tarih ve 23782 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik” ile başlatılmıştır.

temsil etme yeteneği, olmak üzere beş kriter bulunmaktadır. Bu kriterlerin değerlendirilmesi sonucunda hizmetine ihtiyaç vardır ya da verim alınamamaktadır sonucuna göre hizmet sözleşmesinin yenilenip yenilenmeyeceğine karar verilmektedir. Yine Taslak çerçevesinde gündeme getirilen performans uygulaması geçici personel için de söz konusu olmaktadır.

Günümüzde bu istihdam türü, belirtilen kurumlar dışında Sağlık Bakanlığında⁹, TBMM Genel Sekreterliğinde¹⁰, Adalet Bakanlığında ve TRT¹¹ gibi bir çok kurumda hızla artan sayılarda yaygın olarak kullanılmaktadır.

⁹ 06.06.2005 tarih ve 8957 sayılı "Sağlık Bakanlığında Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı"na göre; 06/01/2005 tarihli ve 5283 sayılı Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığına Devredilmesine Dair Kanun çerçevesinde Sağlık Bakanlığında devredilen sağlık birimlerindeki geçici mahiyette işleri yürütmek üzere, 657 sayılı Kanununun 4/C maddesine göre azami 159 kişi bir mali yıl içinde 11 ayı geçmeyecek şekilde, Sağlık Bakanlığında geçici personel olarak çalıştırılacaktır.

¹⁰ TBMM Genel Sekreterliğinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4'Üncü Maddesinin (C) Fıkrasına Göre Personel Çalıştırılmasına İlişkin Başkanlık Divanının 25/02/2005 tarih ve 69 sayılı Kararı ile; TBMM Genel Sekreterliği Teşkilatında bakım, onarım, temizlik, bahçe, kafeterya, lokanta, ulaştırma, matbaa, çay ocakları ve büro hizmetleri ile ihtiyaç duyulan diğer hizmetler için Merkez Teşkilatında 515 kişi, Milli Saraylar Daire Başkanlığında 485 kişi olmak üzere azami 1000 kişi her yıl 12 aydan az olmak üzere TBMM Başkanlığınca belirlenecek sürelerde 657 sayılı DMK'nın 4/C maddesine göre geçici personel olarak çalıştırılabileceği ifade edilmiştir. Bu esaslara göre istihdam edilen geçici personele öğrenim durumu ve yaptıkları hizmetler dikkate alınarak asgari ücret tutarının altında olmamak kaydıyla; 4 yıl ve daha fazla süreli yükseköğrenim görenlere 32.000, 4 yıldan az süreli yükseköğrenim görenlere 28.000, diğerlerine 27.000, gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar miktarında azami brüt aylık ücret ödenir. Geçici personelden amir pozisyonunda çalıştırılanlara aylık ücretlerinin %5'ine kadar, ağır fiziki çalışmayı gerektiren işler için %15'ine kadar ilave ücret ödemesi yapılabilir. Geçici personele bu esaslarda belirtilen ücretler dışında 22.01.1987 tarihli "Türkiye Büyük Millet Meclisi İdari Teşkilatı Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği"nin 4/b maddesinde belirtilen usule gıda yardımı yapılır. Geçici personelin haftalık normal çalışma süresi 45 saati geçmemek üzere idarece belirlenir. Ancak geçici personel kendisine verilen görevleri çalışma saatlerine bağlı kalmaksızın sonuçlandırmak zorundadır. Normal çalışma saatleri dışında fazla çalışma yaptırılması halinde öncelikle izin verilir. Bu durumda her bir saat fazla çalışma için bir saat izin hakkı doğar. İzin verilmediği takdirde fazla çalışma ücreti ödenir. Her bir saat fazla çalışma için ödenecek brüt ücret, memur aylık katsayısı ile 30 gösterge rakamının çarpılması suretiyle bulunur. Bu kurumda istihdam edilen geçici personele sözleşme süresince kullanılmak üzere çalıştıkları her ay için 5 gün ücretli izin, yıl içinde resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için çalıştıkları her ay iki günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilmektedir.

¹¹ TRT'de "İşçi Sayılmayan Geçici Personel Çalıştırılmasına İlişkin Yönetmelik" çerçevesinde istihdam edilen geçici personelin sürekli kadrolarla yürütülmesi mümkün olmayan ve bir yıldan az süreli hizmetlerde çalıştırılacağı belirtilmiştir. Ancak uygulamada Kurumun asli görevleri arasında sayılan ve sürekli personeli tarafından yürütülmesi gereken hizmetlerin çok önemli bir bölümü geçici personel tarafından yürütülmektedir. Bu konuda bkz. www.habersan.org (Erişim Tarihi: 03.06.2006)

Sonuç Olarak;

Son yıllarda fiilen yaygın olarak kullanılan bu istihdam türünün tam anlamıyla kurumlarda hangi boyutlarda olduğunu görmek, rakamsal verilerin hiçbir kurum tarafından düzenli olarak derlenmemesi nedeniyle mümkün değildir. Bu nedenle kurumlarda istihdam edilecek geçici personel sayıları için Bakanlar Kurulu tarafından her kurum için ayrı ayrı çıkarılan kararnamelere bakmak gerekmektedir. Ancak uygulama sürecinde verilen kurum örnekleri de düşünüldüğünde, bu istihdam şeklinin hızla büyüdüğünü ve mevcut düzenlemeler sayesinde de önümüzdeki dönemlerde daha da büyüyeceğini söyleyebilmekteyiz. Kamu hizmet alanlarında esnek istihdam politikasının somutlanma biçimlerinden biri olarak kendini gösteren ve kamu hizmetlerinde sürekliliği sağlama amacı bakımından da sakıncalı olan geçici personel istihdamı, tanımda belirlenen amacın dışına çıkarak hizmet güvencesiz ve düşük maliyetli personel istihdam etmenin aracı olmuştur. Geleneksel personel yönetimi anlayışı yerine inşa edilen 1980'lerde insan kaynakları yönetimi, 1990'larda da insan sermayesi yönetimi olarak adlandırılan anlayış da ücretler, çalışma düzenleri, sosyal haklar gibi çalışanları yakından ilgilendiren önemli konuları devre dışı bırakmakta ve geçici süre çalışma gibi güvencesiz çalışma biçimlerini önermektedir.

Bu doğrultuda, geçici personel istihdamı kamuda, söylendiği gibi hem geçici hizmetlerde kullanılmaya devam edilecek hem de asli ve sürekli kamu hizmetlerinin görülmesinde yaygın olarak kullanılmakta ve kullanılacaktır. Hız kazanacak olan ve toplam istihdamın önemli bir dilimini oluşturacak geçici personel istihdamının yaratacağı olumsuz etkilerin aslında teorik iddialar olarak değil somut uygulamalar olarak karşımıza çıkacağı yine bugünkü uygulama sürecinden anlaşılmaktadır. Örneğin geçici personel olarak istihdam edilen öğretmenler yaz aylarında ve tatillerde maaş alamadıklarını, belli bir süre sigortasız çalıştıklarını ve bir dönem primlerinin eksik yatırılması nedeniyle sağlık karnesi alamadıklarını, paso imkanından yararlanamadıklarını, sürekli işten atılma korkusu yaşadıklarını, kadrolu öğretmene göre oldukça düşük ücret aldıklarını ifade etmişlerdir⁶. Geçici öğretmen istihdamında gözlemleyebildiğimiz bu sorunlar çok yakın bir zamanda tüm kamu kurumlarında derinleşerek ilerleyecektir.

Kamu istihdam mantığının dönüştürülmesinde önemli bir araç olan ve sahip olduğu temel özellikler itibariyle;

- iş güvencesi bulunmayan,
- ayda en çok bir gün izin hakkı olan bu istihdam türü sayesinde, kamu personelinin hakları piyasa düzeyine indirilen,

¹² Sözleşmeli-Ücretli Öğretmenlerden Paso Hakkı Kampanyası/Kampanya Yürütücülerini ile Söyleşi, 15.05.2005. www.sendika.org (Erişim Tarihi: 28.11.2005)

- geleneksel personel yönetiminin temel ilkelerinden olan, sürekli ilerleme ve yükselmeye açık bir çalışma düzeni oluşturan kariyer ilkesinin dışında yer alan,
- idarenin sözleşmesini fesh etme konusunda çok geniş bir takdir yetkisine sahip olduğu,
- kamu istihdamında temel olan liyakat ilkesine göre değil, kayırmacılığa göre işe alınacak olan,
- emeklilik hakkına sahip olmayan,

geçici personel “devlette reform” uygulamalarının bir parçası olarak “personel yönetimi reform çalışmaları” sürecinde önemli bir istihdam biçimi olarak karşımıza çıkacak ve idari yapının hemen hemen tüm birimlerinde bu istihdam şekli söz konusu olacaktır. Diğer bir esnek istihdam şekli olan sözleşmeli personel bile en az bir yıllık sözleşmeyle çalışma, hak ve yükümlülüklerinin Kanunla düzenlenme çabası, gibi nedenlerle geçici personel istihdamının yanında görece güvenceli bir statü olarak yer almaktadır.

Kaynakça

- 27/11/2001 tarihli 2001/3528 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.
- 05/10/2003 tarihli 2003/6402 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.
- 03/05/2004 tarihli 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.
- 06/06/2005 tarihli 2005/8957 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.
- 12/12/2005 tarihli 2005/9815 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.
- 29/12/2005 tarihli 2005/9862 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.
- 14/10/2005 tarihli Kamu Personel Kanunu Tasarı Taslağı.
- 22/08/2006 tarihli Devlet Memurları Kanunu Tasarı Taslağı.
- Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığına Devredilmesine Dair Kanun*, 5283 sayılı Kanun.
- Devlet Memurları Kanunu*, 657 sayılı Kanun.
- Güler, Birgül Ayman (2005), *Kamu Personeli*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik*, 10/08/1999 tarihli ve 23782 sayılı Resmi Gazete.
- Sözleşmeli-Ücretli Öğretmenlerden Paso Hakkı Kampanyası, Kampanya Yürütücülerini ile Söyleşi*, 15.05.2005, www.sendika.org , Erişim Tarihi: 28.11.2005.
- TRT’de İşçi Sayılmayan Geçici Personel Çalıştırılmasına İlişkin Yönetmelik*, www.habersen.org , Erişim Tarihi: 03.06.2006.