



KAMU KURULUŞLARI VE HİZMETLERİNİN TASFİYE EDİLMESİNİN ARAÇLARINDAN BİRİ KAMU PERSONEL REJİMİ REFORM YASASI II

Cengiz FAYDALI
KESK/ Yapı-Yol Sen Genel Başkanı

Giriş

Teknik bir tartışma olmayan ve halen gündemde olan Kamu Personel Rejimi Reform Yasası'nın genel karakteri/özü MSG Dergisi'nin 12. sayısında yayınlanmıştı.

Bu yazımızda yasa tasarıları taslaklarını değerlendirirken önce 7. ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı ve AKP'nin Hükümet Programı'ndaki çalışma hayatıyla ilgili saptamaları ortaya koyacağız.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında Çalışma Hayatı

“• Kamu görevlilerine sendikal hakların tanınması ve iş güvencesinin, iş aktinin gerekçesiz feshini sona erdirecek biçimde yeniden düzenlenmesine ilişkin yasa tasarıları TBMM'nin gündeminindedir.

• İşgücü piyasasında esnekliğin artırılmasını dikkate alacak, yaygınlaşmaya başlayan yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek, ülke şartlarına ve uluslararası standartlara uygun mevzuatı oluşturma çalışmaları henüz sonuçlandırılmamıştır.

• Altıncı Plan döneminde kayıtlı işçilerde sendika üyeliği oranı yüzde 55'den yüzde 69'a çıkmıştır. Grev ve lokavtlarda kaybedilen gün sayıları 1992, 1993 ve 1994 yıllarında büyük ölçüde azalmıştır.

• Ücretlerle verimlilik, liyakat, kıdem ve kari-

yer arasında yeterince bağlantı kurulamaması, kamu kesiminde bu bağın bütütün zayıflamış olması ve kamu kesimi istihdamının ücretli çalışanların yüzde 40'ını oluşturması, kurumsallaşma eksikliği, bazı alanlarda güvence belirsizliği gibi nedenlerin etkisiyle işgücü piyasasının işleyişindeki aksaklıklar sürmektedir.

• Tarım-tarımdışı ve kayıtlı-kayıtdışı ayrımları nedenleriyle de işgücü piyasasının çok parçalı yapısı varlığını sürdürmektedir. Kayıtdışı kesimde, küçük işletme boyutunu aşan faaliyetlere doğru bir genişleme gözlenmektedir. Ücretliler içinde kayıtdışı kesimde çalışmanın yaygınlığı çalışma ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir.

• İstikrarlı, yatırım ağırlıklı ve rekabetçi ekonomik koşullara dayalı yüksek bir büyüme hızının gerçekleştirilmesi yoluyla üretken istihdamın artırılması temel ilkedir.

• Kamudaki aşırı ve dengesiz istihdamın azaltılmasına çalışılacaktır.

• Hem güvenceli, hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirilecek, işgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap verebilmesini sağlayacak beceri eğitimi ve yeniden eğitim programlarını içeren uyum çalışmalarına ağırlık verilecektir. Bu çerçevede, küreselleşme süreci ve Avrupa Birliđi (AB)'ne uyum politikaları kapsamında aktif işgücü piyasası önlemlerine ağırlık verilecek, İş ve



İşçi Bulma Kurumu çağdaş istihdam hizmetleri sağlayabilecek bir yapıya kavuşturularak İş-Kur adı altında yeniden örgütlenecektir.

- Çalışma hayatı mevzuatını AB uyum ve Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) normları doğrultusunda yenilemek, işgücü piyasasında esnekliği artırmak ve yeni çalışma biçimlerini düzenlemek esastır. İstihdamın geliştirilmesine yönelik olarak verimlilik düşürülmeden yasal çalışma sürelerini kısaltacak ve esnek zamanlı çalışma türlerine imkan tanıyacak çalışmalar başlatılacaktır.

- Ücretin iş, liyakat, verim, kıdem ve kariyerin karşılığı olarak belirlenmesi ve ücret sistemlerinin istihdamı geliştirme, büyüme politikaları ve yeni çalışma biçimlerine göre oluşturulması sağlanacaktır.

- Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerinin düzenlenebilmesi için, 1475 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuatta düzenleme yapılacaktır.

- İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yeniden düzenlenerek aktif işgücü piyasası önlemlerinin hayata geçirilmesinde ve işsizlik sigortasının yönetilmesinde çağdaş koşullara uygun etkili bir işlev ve yapıya kavuşmasını sağlamak amacıyla TBMM'ye sunulmuş olan İş-Kur Kanunu çıkarılacaktır.

- İş güvencesini iş aktinin gerekçesiz feshini sona erdirecek şekilde yeniden düzenleyen ve toplu işten çıkarma konusundaki belirsizliği gideren İş Güvencesi Kanunu çıkarılacaktır.

- Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları gözden geçirilecek, kamu görevlilerinin sendikal hak ve yükümlülüklerini düzenleyen Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Kanunu çıkarılacaktır.

- Ekonomik ve Sosyal Konsey yasal çerçeveye kavuşturulacaktır.

- Kamu yönetimi reformu çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın reorganizasyonu gerçekleştirilecek, kamu istihdamındaki karmaşayı sona erdirecek mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır.”

Alıntıldığı gibi Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın özünü esnek üretime geçiş ve kamu yönetiminde reform yapılması oluşturmaktadır. Bu planda öngörülen yasaların bir kısmı çıkartılmıştır.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması

“Mevcut Durum

- Kamu yönetiminde insan kaynaklarını, yönetsel ilkeleri ve işleyişi de içine alan bütüncül, köklü ve kalıcı bir değişim ihtiyacı devam etmektedir. Bu çerçevede, kamu kuruluşlarının amaçlarında, görevlerinde, görevlerin bölüşümünde, teşkilat yapısında, personel sisteminde, kaynaklarında ve bunların kullanım biçiminde, halkla ilişkiler sisteminde mevcut aksaklıkları ve eksiklikleri gidermek öncelikli gündem konusunu oluşturmaktadır.

- Merkezi yönetimin görevlerindeki oransal artış, sistemin bir çok noktada tıkanmasına ve işleme bozukluklarına yol açmakta; görevlerin merkez, taşra ve yerel yönetimler arasında ölçülü dağılımı yeterince sağlıklı biçimde gerçekleştirilememektedir.

- Kamu kesiminde ücret adaletsizliği temelde, asıl ücret ile ek ödemeler arasındaki oranın giderek asıl ücret aleyhine değişmesi, çok sayıda ödeme türünün ortaya çıkmış olması ve ücret unsurlarının tamamının vergi matrahına dahil olmaması gibi hususlardan kaynaklanmaktadır. Benzer nitelikteki ödeme unsurlarının farklı ad ve şekillerde ödenmesi, ücret sisteminin karmaşık bir yapıya dönüşmesine ve ödeme unsurları arasındaki bağlantıların kaybolmasına sebep olmuştur. Mali ve sosyal hak ve yardımların tek ve ortak bir kanunda yer almamış olması, Devlet Memurları Kanunu (DMK) ve teşkilat kanunlarında ücretle ilgili düzenlemelere yer verilmesi ve belirli sınıf statüler için zaman zaman yapılan özel düzenlemeler ücret rejimindeki karmaşıklığın daha da artmasına sebep olmaktadır.

- Mevcut yapı, kamu kurumlarının değişen koşullara uyum sağlamasını zorlaştırmaktadır. Kamu hizmetleri halkın ihtiyaçlarını ve beklentilerini yeterince karşılayamamakta, kamu kurumlarındaki verimsizlik ve israf kamu kurumlarına olan güveni sarsmaktadır. İdari usul ve işlemlerin karmaşıklığı ve sayısının çok olması kamu kurumlarının etkin çalışmasını engellerken, özel sektörün ve vatandaşın kamu hizmetlerinden yararlanmasını güçlendirmektedir.



Amaçlar, İlkeler Politikalar

• Demokratik, laik, sosyal, hukuk devleti ilkeleri çerçevesinde demokratik devlet yönetimini, sosyal adaleti, değişim ve gelişimi gözeten bir kamu yönetimi yapısının ve işleyişinin oluşturulması; kamu yönetimine, ihtiyaçlara göre esnek ve hızlı bir işleyiş yapısı ile kaliteli mal ve hizmet sunumu anlayışının ve buna ilişkin etkin yöntemlerin yerleştirilmesi temel amaçlardır.

• Kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun dolayısıyla da performansın artırılması; kamu kurum ve kuruluşlarında görev ve teşkilat yapıları arasında uyum sağlanması, gerekli sayı ve nitelikte personel istihdamı, personelin bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında eğitiminin sağlanması, çalışanların performansını etkin bir şekilde ölçen bir sisteme kavuşturulması, yetki devri ve esneklikle beraber hesap verme sorumluluğunun ve yönetsel saydamlığın güçlendirilmesi; kamu yöneticilerinin ve çalışanlarının politika ve strateji oluşturma kapasitesinin geliştirilmesi ve kamu hizmetlerinin sunumunda kalite anlayışının ve bu amaca yönelik yönetsel yöntemlerin yerleştirilmesi temel ilkeler olacaktır.

• Personel rejimi konusunda, norm kadrolara ve objektif kriterlere dayalı bir istihdam politikasının izlenmesi, kariyer ve liyakatin esas alınması, mevcut çok sayıda ödeme kalemini içeren karmaşık ücret sisteminden vazgeçilerek, ortak ve eşit işe eşit ücret ilkesine dayalı bir sisteme geçilmesi, sendikal hakların geliştirilmesi esas alınacaktır.

• Tüm kamu kuruluşlarının norm kadroları tespit edilerek, kadro veya pozisyon ihdasları buna göre yapılacaktır. Taşra teşkilatı bulunan kuruluşların, il veya bölge teşkilatlarındaki kadrolar da bu kıstaslara göre tespit edilerek, kadroların belirli bölgelerde yığılması önlenecek, yapılan hizmetlere göre kadrolar ihdas edilecektir. Kurum farklılığı gözetilmeksizin bütün kadro ve pozisyonların kanunla ihdas edilmesi sağlanarak, önceden belirlenen norm kadro sayısı, olağanüstü bir hizmet gelişmesi olmadan artırılmayacaktır. Bu bağlamda, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname gözden geçirilerek, yukarıda belirtilen kıstaslara uygun şekilde yeniden düzenlenmesi sağlanacaktır.

• Anayasanın 128. maddesinde yer alan memurlar ve diğer kamu görevlileri ifadesine açıklık

getirilerek, bu maddenin yeniden düzenlenmesi ve ücret sisteminin bu düzenlemeye göre yeniden oluşturulması; memur, kamu görevlisi ve işçi tanımına açıklık getirilmesi, kamu kurum ve kuruluşları arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi sağlanacaktır.

• Taşra yönetiminin 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nda yer alan il sistemine ve yetki genişliği ilkesine göre örgütlenmesi sağlanarak, hizmet gerekleri bakımından zorunluluk taşıyanlar dışındaki bölge teşkilatları kaldırılacak, kalacak olanlarla il yönetimleri arasındaki sorunları giderecek planlama ve eşgüdüm mekanizmaları oluşturulacaktır.

• Yurtdışı teşkilatları yeniden düzenlenerek, işlevi kalmamış birimler kaldırılacak, kalan birimlerdeki gereksiz kadrolar iptal edilecektir. Yurtdışı teşkilatlarında görevlendirilecek personelin seçiminde, sınav uygulamasını da içerebilecek genel nitelikli standartlar geliştirilerek, bu standartların tespitinde yabancı dil bilgisi, mesleki yeterlik, temsil yeteneği gibi niteliklerin belirleyici olması sağlanacaktır.

• Nitelikli kamu hizmeti sunumu için, performans yönetimi, toplam kalite yönetimi gibi çeşitli çağdaş yönetim tekniklerinden tüm kamu kurumlarında yararlanılması, böylece kamu yönetiminin, yeni yaklaşımlardan da faydalanarak Toplam Yönetim Kalitesi'nin artırılması sağlanacaktır.

Hukuki ve Toplumsal Düzenlemeler

• Başbakanlığın, bakanlıklar arasında işbirliği ve eşgüdümü tam anlamıyla yürütebilmesi, icracı bir bakanlık statü ve görünümünden uzaklaşmasının sağlanması ve devlet bakanı sayısının azaltılması amacıyla Başbakanlık Teşkilatına Dair 3056 sayılı Kanun'da ve Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkındaki 3046 sayılı Kanun'da düzenleme yapılacaktır.

• Yurttaşların bilgi edinme, hak arama usul ve esasları ile idarenin tazmin sorumluluğu ve yasalardaki yönetsel işlemlerde görev, yetki, zaman aşımı, zaman aşımının kesilmesi gibi boşlukların doldurulması hususlarının düzenlenmesi amacıyla genel nitelikli İdari Usul Kanunu ve İdari Başvuru Kanunu çıkarılacaktır.

• Kamu yönetimi-vatandaş ilişkilerinde karşı-



laşılan uyuşmazlıkların etkin ve hızlı bir şekilde çözümü amacıyla, halkın şikayetleriyle ilgili konularda, yönetimi denetleyen ama yönetime bağlı olmayan bir Kamu Denetçisi (ombudsman) sistemi kurulacaktır. Bu çerçevede, gerekli altyapının oluşturulmasına ve sistemin istisnasız tüm idari işlem ve eylemleri kapsamasına önem verilecektir.

- Kamu personel rejimi reformunun gerçekleştirilebilmesi için, 657 sayılı DMK, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2914 sayılı Üniversite Öğretim Üyeleri ve Yardımcıları Kanunu ve Kamu İktisadi Teşebbüslerine İlişkin 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'lerde ve diğer teşkilat kanunlarında yer alan mali ve sosyal hak ve yardımlar ayıklanacak, tüm kamu kurum ve kuruluşlarının ücret rejiminin ve istihdamla ilgili diğer hususların tek ve ortak bir kanunda yer alması sağlanacaktır.

- Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekte olduğu asli ve sürekli hizmetlerini gören memurlar ile diğer kamu görevlileri arasındaki ayırımın tam olarak yapılabilmesi amacıyla memurlar ve diğer kamu görevlileri açık ve net olarak tanımlanacaktır.

- Yerinden yönetim ilkesi dikkate alınarak, merkezi yönetim tarafından sağlanmakta olan bazı hizmetlerin il özel idarelerinden başlamak üzere yerel yönetimlerin ve taşra birimlerinin yetki ve sorumluluğuna bırakılabilmesi amacıyla yasal düzenleme yapılacaktır.

Çalışma Hayatı

- Ekonomik ve Sosyal Konsey, kesimler arasında sosyal diyalogun geliştirilmesinde önemli bir rol oynamış, ancak Konsey'in teşkilat kanunu çıkartılamamıştır.

- İşgücü piyasasında esnekliği artıracak, yaygınlaşan yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek, ülke şartlarına ve uluslararası standartlara uygun mevzuatın oluşturulması gereği devam etmektedir.

- Endüstriyel ilişkilerde taraflar arasında sosyal diyaloga dayalı düzen büyük ölçüde sağlanmış olup, grev ve lokavt uygulamaları nedeniyle kaybedilen işgünü sayıları düşük düzeydedir. Zorunlu tahkim uygulaması çok sınırlı düzeyde kalmıştır. Teşmil uygulamasından, haksız rekabeti önleyici ve toplu sözleşme sistemini yaygınlaştırıcı şekilde daha fazla yararlanmak gerekmektedir.

- Devlet memuriyetine merkezi sınavla giriş uygulaması 1999 yılında başlatılmıştır.

- Kamu istihdamı açısından büyük önem taşıyan Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı'nda norm kadro çalışmalarında önemli gelişmeler sağlanmış olmakla birlikte, bu çalışmaları kamu kesiminin bütününe yaygınlaştırma gereği sürmektedir.

- Kamu istihdamındaki karmaşayı ve ücret adaletsizliğini giderecek devlet personel rejimi reformu gerçekleştirilememiştir.

- Ücretliler arasındaki gelir dengesizliklerini giderme, istihdamı geliştirme, büyüme ve yeni çalışma biçimleri dikkate alınarak ücretlerin iş, liyakat, verim, kıdem ve kariyerin karşılığı olarak adil bir sistemle belirlenmesi, iş analiz ve değerlendirmesi sisteminin yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi önemini korumaktadır.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dahil olmak üzere, işgücü piyasası ve çalışma hayatı ile ilgili kurumların yeniden yapılandırılması zorunlu hale gelmiştir.

Amaçlar, İlkeler ve Politikalar

- Ekonomik büyüme ile çalışanların uygar çalışma ve yaşama koşulları arasındaki bağı sağlıklı şekilde geliştirmek esastır.

- Çalışma hayatı mevzuatının, UÇÖ ve AB norm ve standartları başta olmak üzere, uluslararası norm ve kurallara uygunluğu sağlanacaktır.

- İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu esneklikler sağlanacak, işgücü piyasasında kayıt dışı çalışma önlenerek ve yeni çalışma biçimleri düzenlenecektir.

- Esas ücret/yan ödeme paritesini esas ücret ağırlıklı kılma politikaları sürdürülecek, verimliliğe dayalı ücret sistemlerine geçiş sağlanacaktır.

- İşgücü piyasasında kurumsallaşma ve yeniden yapılanma gerçekleştirilecektir.

- Norm kadro çalışmaları ve devlet personel rejimi reformu tamamlanacaktır.”

Görüldüğü gibi Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı neo-liberalizmin anayasasına dönüşmüştür.

AKP ve Hükümet Programında

Çalışma Hayatı

AKP'nin parti programında;

- Çalışma hayatının güçlendirilmesi ve istikrara kavuşturulması için çalışma hayatıyla ilgili mevzuat; çağdaş standartlara uygun ve demokratik ka-



tılımı sağlayacak şekilde yeniden gözden geçirilmesine, taraflar arasında sağlıklı ilişkilerin gelişmesini hazırlayacak tedbirler alınacağı,

- Örgütlenme özgürlüğünün önü açılacak, sendikalaşma teşvik edilecek, kamu görevlilerinin grevli ve toplu sözleşmeli sendikal haklar ve özgürlüklere kavuşturulması için gereken mevzuat değişikliklerinin gerçekleştirileceği,

- Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilerek, eşit işe eşit ücret ve liyakat prensibinin çalışma hayatında hakim kılınacağı, taahhüt edilmiştir.

Acil eylem planında ise;

- Devlet personel rejimi reformu çıkartılacağı ve statülerin azaltılacağı bunlar arasındaki ücret farklılıkların giderileceği belirtilmiş ve esnek çalışma usullerinin getirileceği özellikle vurgulanmıştır.

Seçim beyannamesinde;

- Çalışan kesimlerin vergi yükü kademeli olarak hafifletilecektir, denilmiştir.

Hükümet programında ise daha önce belirtildiği gibi ücretlerde performans sistemine geçileceği belirtilmiştir. Hükümet programında çalışanlar adeta unutulmuştur.

Parti programında, kamu çalışanlarına grevi ve toplu sözleşmeyi içerecek şekilde sendika yasasının yeniden ele alınacağı yer almasına rağmen, acil eylem programında ve hükümet programında bu konu yer almamıştır.

Benzeri durum tarım politikalarında da yaşanmıştır. Hatta acil eylem planında yer alan tarım politikaları bir hafta sonra açıklanan hükümet programında yer almamıştır. Bu çürüyen, yıpranmış siyaset tarzının sürdürüleceği anlamını taşımaktadır. Seçmenin karşısına çıkarken verilen vaadlerden hükümet olduktan sonra vazgeçilmektedir.

Diğer taraftan çalışanların ücretleri ile ilgili birbiriyle çelişen ücret politikaları sayılmıştır. Bir yandan eşit işe eşit ücret politikasından bahsederken, diğer yandan performansa dayalı ücret sisteminden söz edilebilmektedir.

Demokratik ülkelerde ücretler, karşılıklı pazarlık sistemi ile yani "Toplu Sözleşme" ile yapılmaktadır. Öyle ise ülkemizde toplu sözleşme uygulamasını çalışma hayatının tüm alanına yaygınlaştırmak gerekmektedir.

Ayrıca sermaye sınıfına tanınacak ayrıcalıklar madde madde sayılırken (teşvik, vergi affı, mali miladın kaldırılması, bedava arsa vb.) çalışanlar ve yoksul kesimlerle ilgili tek bir somut politika hükümet programında yer almamıştır.

57. hükümetin mevcut programında "sosyal politikalar gözetilerek, gözden geçirilecek" açıklaması ile yetinilmiştir. Bu durum unutkanlık sonucu değil, bir tercih sorunudur. 58. hükümet de bu programı ile, 57. hükümet gibi işsizleri, yoksulları, çalışanları gözden çıkarmıştır.

Seçim meydanlarında tasarruf kesintilerinin nemalarıyla ödeneceği sık sık vurgulanırken hiçbir parti metninde bu konuya yer verilmemiştir. 2003 bütçesinde çalışanlara verilecek zam oranı konusu adeta unutturulmaya çalışılmaktadır.

AKP ve hükümet programında çalışma hayatı ile ilgili politikaların 8. Beş Yıllık Planla bire bir örtüştüğü görülmektedir.

Kamu Personel Rejimi Reform Yasa Taslağı ve Diğer Taslaklara İlişkin Değerlendirme

Yıllardır gündemde olan, Personel Rejimi Reform Taslağı ANASOL-D hükümetince gündeme getirilmişti. Devlet Personel Başkanlığı'nca hazırlanan "Memurlar Kanunu Taslağı" ve "Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlarına İlişkin Kanun Tasarısı"na ilişkin bilgiler, eylül ayı içerisinde devlet bakanı H. Sami TÜRK tarafından yapılan basın toplantısında kamuoyuna duyurulmuş ve basına 39 sayfalık "Bilgi Notu"da dağıtılmış ve açıklamada personel rejimindeki birçok soruna değinilmiş ve bu sorunların çözümü için, söz konusu taslakların hazırlandığı belirtilmişti.

Hazırlanan taslakları incelediğimizde, taslakların bir reform olarak algılanmasının, bir reform olarak sunulmasının anlamsız olduğunu görüyoruz.

Şöyle ki; taslaklar öz olarak 657 sayılı DMK'nun bir tekrarıdır. Ancak 657 sayılı DMK 1965 yılında çıkartılmış, 38 yılda birçok değişikliğe uğramıştır, "Taslak" "Kanun"a bu değişiklik şeklini vermeyi hedeflemektedir. Bunlara ek olarak, yeni ve kamu çalışanlarının zararına olacak birçok husus eklenmektedir.

Bunun yanında 657'nin baskıcı, katılımı engelleyen tek taraflı belirleyici yönü aynen korunmaktadır.



Taslaklara göre; memurların kamu hizmetini aksatacak şekilde görevlerinden kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri, görevlerine gelip de, hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları, greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları, memurların herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılmaları, desteklemeleri veya teşvik etmeleri yasaktır.

Taslaklara göre memurların maaşları, özlük hakları yine tek taraflı olarak belirlenecektir. Kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek memurlar hakkında görevden uzaklaştırma kararı alınabilecektir. İllerde valiler, ilçelerde kaymakamlar görevden uzaklaştırma kararı alabilecektir.

Memurlar siyaset yapamayacaklar, siyasi partilere üye olamayacaklardır. Cumartesi, pazar günleri bile il dışına çıkamayacaklar, basına demeç vermeyeceklerdir. Memurlar hakkında tutulan sicil raporları yine gizli olacaktır. Memurlar, artık Emekli Sandığı'na sağlık primi de ödeyeceklerdir. 657 sayılı yasada yer alan disiplin suçları aynen, yeni tasarıda da yer almaktadır.

Ayrıca, taslaklarda yer alan bazı hükümlere göre, esnek istihdamın yolu açılmakta, birçok hizmetin ihale yoluyla götürülmesine ilişkin hükümler yer almaktadır, yani memur sayısının azaltılmasının, esnek istihdamla birçok sosyal hakkın gaspının yolu açılmaktadır. Özelleştirmenin daha yoğun olarak uygulanması hedeflenmektedir.

Personel Reform Taslakları 1993'ten beri gündemdedir. İlk kez 16 Mart 1993 tarihinde "Devlet Personel Reformu İlkeler Taslağı" başlığı ile kamuoyuna açılan taslakta kamu personelinin toplu sözleşme ve grev hakkından bahsedilirken, 55. hükümet, bırakın grevi, grevin adını anmayı bile yasaklıyor. Taslaklarda bırakın toplu sözleşmeyi, herhangi bir basit katılım müessesesine bile tahammül edilmemiştir.

Taslak kanunlaştığında, daha önceden gelir vergisi ödenmeyen birçok kalemden de vergi alınacak, memurların ödediği vergi yükselecektir.

Taslaklarla getirilen yenilik, 657 sayılı DMK'nda yer alan Teknik Hizmetler Sınıfı, Sağlık

Hizmetler Sınıfı, Genel Hizmetler Sınıfı vb. hizmet sınıflarının kaldırılmasıdır.

Getirildiği söylenen liyakat, başarı, işe girmede, yükselmede, torpil müessesesinin işlememesi için getirildiği söylenen öneriler ise hayata geçirilmesi için gerekli mekanizmaları net olmayan önerilerdir.

Önerilen tasarı, kamu çalışanlarının yıllardır mücadelesini verdiği, grevli toplu sözleşmeli sendikal hakkı yok sayan ve kamu çalışanlarının sürgününü, işine keyfi olarak son verilmesini kolaylaştıran taslakdır.

Bu taslaklar; 657 cenderesini sağlamlaştıran, "evet efendimci" mantığın sürmesi için hazırlanmış, dünyada esen küreselleşme rüzgarının bir sonucudur. Küreselleşme rüzgarından bu yana, siyasi iktidarların uygulamaya koydukları programlar, çalışanlar için daha çok işsizlik, daha az sosyal güvenlik, daha düşük ücret hedefini sağlamaya yöneliktir. Hazırlanan "Memurlar Kanunu Tasarısı"da, "Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlarına İlişkin Kanun Tasarısı"da bu amaçlara hizmet edecektir.

Ayrıca şu anda TBMM'de olan Yerel Yönetimler Yasa Taslağı ile çalışanları iş güvencesinden yoksun kılmanın yolları aranmaktadır.

Yalnızca, işverenin ihtiyacı olduğunda çalışılacak, örgütlenme ve örgütlenmenin doğal sonuçları olan hak arama mekanizmaları yasaklanacak, her türlü belirleme tek taraflı olacak, çalışanların geleceği yine amirlerin iki dudağı arasında olacak, işe son vermenin yaygınlaşmasının yolları açılacaktır.

Elbetteki böyle bir tasarı kabul edilemez. Bizler 657'nin kaldırılmasını istiyoruz, ama onun yerine daha baskıcı yasalar getirilmektedir. Bu taslakların yasalasıp, yasalasamayacağını belirleyecek asıl unsur, kamu çalışanlarının örgütlü gücüdür. 1993 yılında yükselen mücadele sürecinde hazırlanan taslakta toplu sözleşme ve grev hakkından söz edilirken, bugün bu haklara hiç değinilmiyorsa bunun nedeni bir anlamda mücadelenin izlediği seyirdir.

Bu nedenle, yasaları yapan asıl gücün örgütlü mücadele olduğu gerçeğinden hareketle, işyeri toplantılarında yasaların içyüzü, getirecekleri ve verilecek mücadele biçimleri tartışılmalı, üyeler mücadeleye hazırlanmalıdır.



Kamu çalışanları saldırıya cevap verecek birikim ve mücadele azminde olmalıdır.

Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlarına İlişkin Kanun Tasarısı

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal hak ve yardımları bu kanunda düzenlenecektir. Tasarı 42 madde ve 1 geçici maddeden oluşmaktadır.

Tasarı ile, 657 sayılı DMK, 926 sayılı Türk Siyahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Personel Kanunu, 22.1.1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile teşkilat kanunları ve diğer kanunlarda yer alan, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal hak ve yardımlarına ilişkin hükümler kaldırılmaktadır.

Tasarıya göre memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali hakları; (a) Aylık ücret ve yurtdışı aylık ücret, (b) Hizmet tazminatı, (c) Ek ödemelerden oluşacaktır.

Aylık ücret temel ücret ve görev ücretinden oluşmaktadır.

Temel ücret ise memurlar ve diğer kamu görevlilerinin öğrenim durumlarına göre, temel ücret tablolarında hizmet basamağı itibariyle belirlenen gösterge rakamlarının katsayı ile çarpımı suretiyle bulunmaktadır.

Görev ücreti memurlar ve diğer kamu görevlilerinin unvanlarının yer aldığı görev ve ücret grupları itibariyle belirlenen göstergelerin katsayı ile çarpımı suretiyle bulunan tutardır. Memurlar ve diğer kamu görevlilerine ait kadrolar, 20 görev ücret grubuna ayrılmaktadır.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerine görevin ifa edildiği yer, çalışma, mahrumiyet ve geçim şartları, hayat ve sağlık için taşıdığı risk vs. hususu göz önünde bulundurularak aylık ücretin %40'ına kadar hizmet tazminatı ödenecektir.

Ek ödemeler; vekalet, ikinci görev, ek görev ücreti, ders, ek ders, konferans ücreti, fazla çalışma ücreti, yabancı dil ödemesi, yolluk ve gündeliklerdir.

Genel ücret ve görev ücretinin belirlenmesinde esas alınan gösterge rakamlarının aylık ücret tuta-

rına çevrilmesinde uygulanacak katsayı, üçer aylık altışar aylık dönemler itibariyle uygulanmak üzere genel bütçe kanunlarıyla tespit edilecektir.

Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte görevde bulunan memurlar ve diğer kamu görevlileri, öğrenim durumları ve kazanılmış hak aylık derece ve kademe göstergesi itibari ile temel ücret tablolarına intibak ettirileceklerdir.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerine ödenecek olan en yüksek temel ücretin %15'i tutarında konut yardımı (kira bedeli) yapılacaktır.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerine, en yüksek temel ücretin %10'u tutarında aile yardımı, her çocuk için en yüksek temel ücretin %5'i tutarında çocuk yardımı ödenecektir.

En yüksek temel ücretin %15'i tutarında doğum yardımı ödenecektir.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin aylık ücretlerinin %2'si sağlık primi olarak kesilecektir. Yurtiçinde veya yurtdışında tam kapsamlı özel sağlık sigortası yaptıranlar, istekleri üzerine sağlık priminin yalnızca Emekli Sandığı payını ödeyeceklerdir. Ancak bunlar, kurumlarınca sağlanan tedavi yardımlarından yararlanamazlar.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin, eşi ya da çocuğunun ölümü halinde en yüksek temel ücretin tutarında, memurun kendisinin ölümü halinde de varislerine en yüksek temel ücretin 2 katı tutarında ölüm yardımı ödenecektir. Cenaze masrafi kurumca karşılanacaktır.

Memurlara aynı veya nakdi giyecek yardımı yapılabilecektir.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerine çalışma saatleri içindeki öğünlerde yemek verilebilecektir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri için çocuk bakımevleri kurulabilecektir.

Kanunla belirlenen hallerde yaptırılacak fazla çalışma karşılığı ödenecek fazla çalışma ücreti, ilgililerin temel ücret ve görev ücreti toplamının yüzde biri oranındadır.

A, B, C, grubunda yabancı dil ödeneği verilmesi uygulaması sürecektir.

Yurt içinde geçici göreve gönderilenlere temel ücretin %15'i oranında gündelik ödenecektir.



1998 Yılında Hazırlanan Memurlar Kanun Tasarı İle 657 Sayılı DMK Arasındaki Ayrımlar

MKT maddeleri ile ilgili madde madde yapılan değerlendirmeler bulunmakla birlikte, öne çıkan bazı başlıklara değinmekte yarar bulunmaktadır.

- Şu anda 399 sayılı KHK gereğince, Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde sözleşmeli personel statüsünde çalıştırılan personelde Memurlar Kanunu kapsamına alınmaktadır.

- Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal hak ve yardımları ayrı bir kanun ile düzenlenmektedir.

- 657 sayılı DMK'na göre devlet memurları; Genel İdare Hizmetler Sınıfı, Teknik Hizmetler Sınıfı, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı, Avukatlık Hizmetleri Sınıfı, Din Hizmetleri Sınıfı, Emniyet Hizmetleri Sınıfı ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı olmak üzere 8 hizmet sınıfında istihdam edilmekteydiler.

Memurlar Kanunu Tasarısı'na göre, bu hizmet sınıfları kaldırılacak, memurlar görev tanımlamaları yapılmış kadro unvanları altında çalıştırılacaklardır.

- 657 sayılı DMK'nda, "kamu hizmetleri, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür" hükmü yer alırken, Memurlar Kanunu Tasarısı'nda; "Genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülür" hükmü yer almaktadır.

- Memurlar Kanunu Tasarısı'nda; "Kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesinin sağlanması amacıyla, her kurumun merkez, taşra, yurtdışı ve diğer teşkilatlarında kamu hizmeti değerlendirme kurulu" oluşturulması hükmü getirilmiştir.

- 657 sayılı DMK'na göre memurların işe giriş ve ilerleyebilecekleri derece olarak, 15 derece bulunmaktaydı, memurlar işe başlarken öğrenim durumlarına göre 15. derece ile 8. derece arasındaki bir derecede iş başlıyorlar, yine öğrenim durumlarına göre, 7. derece yada 1. dereceye kadar ilerle-

yebiliyorlardı ve buldukları derece ve kademenin maaşını alıyorlardı.

Tasarıya göre memurlar üç temel ücret tablosuna göre maaş alacaklar ve her üç ücret tablosu da 40 adet hizmet basamağına bölünmüştür. Ayrıca Görev ücreti ve unvanlar itibarı ile 20 ücret grubu bulunmaktadır.

- Taslak her ne kadar Kamu Personel Rejimi Reformu olarak sunuldu ise de taslakların bütünü incelendiğinde; 657 sayılı DMK'daki mantığın aynen korunduğu görülmektedir. 657 sayılı DMK'da yer alan maddelerin çoğunluğu "Memurlar Kanunu Tasarısı"nda aynen yer almaktadır.

1998 yılında hazırlanan tasarıya göre; memurların toplu olarak eylem yapmaları, toplu hareketlerde bulunmaları yasaktır (657 sayılı Yasa m.26; Tasarı m.30).

- Memurların; greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır (657 sayılı Yasa m.27; Tasarı m.31).

- Memurlar basına bilgi ve demeç veremeyeceklerdir (657 sayılı Yasa m.15; Tasarı m.17).

- Siyaset yapma yasağı aynen sürmektedir.

- 657 sayılı DMK'da memurların kurumlarınca görevlerinin ve görev yerlerinin değiştirilmesi hükmü yok iken Taslağın 63. maddesinde bu hüküm konularak, memurların sürgüne rahatça gönderilebilmesinin, idari mahkemelerin yürütmeyi durdurma kararlarının önlenmesinin yolları açılmaktadır. Sicil raporları hakkındaki hükümler aynen yer almaktadır (657 sayılı DMK m.109-123; Tasarı m.90-100).

- Disiplin cezaları hükümleri aynen yeni tasarıda yer almaktadır. (657 sayılı Yasa m.125, Tasarı m.102).

- 657 Sayılı Yasa'daki; amaç maddesi, kapsam maddesi, sadakat maddesi, kişisel sorumluluk ve zarar maddesi, memurların görev ve sorumlulukları maddesi, kişilerin uğradıkları zararlar maddesi, mal bildirim maddesi, basına bilgi veya demeç verme maddesi, resmi belge, araç ve gereçlerin yetki veren mahaller dışına çıkarılması maddesi, kılık kıyafet kuralları maddesi, isnat ve iftiralara karşı koruma maddesi, yer değiştirmeye ilişkin



maddeler, sicillere ilişkin maddeler başta olmak üzere bir çok madde aynı şekilde yeni tasarıda da yer almaktadır.

Memurlar Kanun Tasarısı'nın Bazı Olumlu Yanları

Memurlar Kanun Tasarısı (MKT) bazı olumlu maddeleri de içermektedir. Ancak bu maddelerin önemli bir kısmı çeşitli yasa ve KHK ile uygulamaya konulmuştur. Memurlar şikayet ve dava açma hakkına sahiptir. Hak aramada istenen bilgi ve belge örneğini İdare yerine getirmek durumundadır (MKT m.22).

Suçlamalardan aklanan memurların açtıkları dava masrafları, avukatlık asgari ücret tarifesine göre kurumca karşılanacaktır (MKT m.27).

Kadrosuz memur çalıştırma yasaklanmaktadır (MKT m.35).

Memurlara isteği olmaksızın kadro görevinin gerekleri dışında başka bir görev verilemeyecektir (MKT m. 38).

İlk defa memur olarak atanacak olanlar Devlet Personel Başkanlığı'nca yapılacak merkezi sınavla alınacaktır. Sınava girenler kazanmak için 100 üzerinden en az 70 almak zorundadır (MKT m.40). İşe almada kayırmacılığın önlenmesi açısından önemlidir ve uygulamaya geçilmiştir.

Ayrıca kurumlar merkezi sınavda başarılı olanları kendi içlerinde yazılı ve sözlü sınavla kendi bünyelerindeki ihtiyaçlara göre yeniden seçebileceklerdir (MKT m.46).

Kurumlar toplam memur kadrolarının %3'ünü özürlülerin istihdamına ayırmak zorundadır (MKT m.47) ve uygulamaya geçilmiştir.

Yıllık izinlerin kullanımında şu anki uygulamada 10 yıla kadar (dahil) yıllık izin 20 gün (cumartesi - pazar dahil), 10 yıldan fazla hizmeti olanlar için 30 gündür. Yeni tasarıda süre yine aynı ancak işgünü olarak belirlenmiştir. Yani 1 ayda 8 gün (cumartesi-pazar) daha yıllık izin kullanma hakkı getirilmektedir (MKT m.85). Bu konu ile ilgili Uyum Yasası meclise sunulmuştur.

Mazeret izinlerinin kullanımı (MKT m.86) yanında kadına doğum izni; 657'de doğum öncesi 3 hafta doğum sonrası 6 hafta olan izin hakkı; tasarıda doğum öncesi 4 hafta, doğum sonrası 12 haftaya çıkarılıyor. Ayrıca süt izni 657'de 6 ay sü-

reyle 1,5 saat iken; tasarıyla 6 ay süreyle 2 saate çıkarılıyor (a bendi). Bu konuda Uyum Yasası hazırlanmıştır.

Erkeğe doğum izni; Eşinin doğum yapması halinde babaya 5 gün (657'de 3 gün), annenin doğum esnasında veya doğum sonrası ölümü halinde çocuk 12 haftalık oluncaya kadar izin verilir hükmü getiriliyor (b bendi). 657'de olmayan bu izinlere Uyum Yasası hazırlanmıştır.

Refakat izni; Memurlara 1. derece yakınları için raporla belgelenmek kaydıyla 1 aya kadar refakat izni verilmiştir (d bendi).

Disiplin soruşturmasına uğrayan memurun talebi halinde savunma yapmasına yardım etmek için bir memur yada kamu görevlisi görevlendirilmektedir (MKT m.107).

Yöneticilik görevlerine gelmede üst kademe yöneticilik (A), orta kademe yöneticilik (B) ve yöneticilik (C) görevlerine hazırlık eğitimi görülmesi ve eğitim sonunda başarılı olma esası getirilmiştir. Başarı için 100 üzerinden en az 70 almak zorunludur (MKT m.131-134). Bu eğitimlere katılmaya hak kazananların listesi MKT'nin I, II, II-I sayılı cetvellerinde verilmiştir.

Bu cetvellerdeki kadro unvanları için sınava katılma şartlarına uyan herkes sınavda başarılı olmak koşuluyla yeni kadrosunda çalışabilecek ve kadrosuzluk nedeniyle tıkanıklıkların önüne geçilebilecektir (631 sayılı KHK ile düzenlenmiştir).

Hizmet tazminatlarının vergi dışı bırakılması korunmaktadır (Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlara İlişkin Tasarı, m.11).

Sosyal haklarda temel ücrete bağlı oran esas alınmaktadır:

Konut yardımı en yüksek temel ücretin %12'si olarak belirlenmiştir (Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlara İlişkin Tasarı, m.29). Şu anki uygulama 200, 400, 600 bin TL olarak yürüyor ve seyyanen belirlenen bu rakam birkaç yılda yitip sifirleniyor.

Aile yardımı brüt en yüksek temel ücretin %10'u, çocuk yardımı brüt en yüksek temel ücretin %5'i (en çok 2 çocuğa ödenecek) olarak belirlenmiştir.

Aile yardımı ve çocuk yardımı eşlerin her ikisi de çalışıyorsa her ikisine eşit ödenecektir (Mali ve



Sosyal Hak ve Yardımlara İlişkin Tasarı, m.30). Ayrımcılığın ortadan kaldırılması anlamında olumlu bir yaklaşımdır.

Memuriyetten ayrılanlar için tekrar göreve başlama isteği durumunda 657'deki en az 1 yıl bekleme süresi "boş kadro bulunmak ve görev tanımındaki nitelikleri taşımak, ayrıldığı tarihteki hizmet basamağına başlama" koşuluyla kaldırılmaktadır (MKT m.75-80).

1997 Yılındaki Taslak'tan Farklılıklar

1997 yılında ise Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri Kanun Tasarısı Taslağı ile Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali, Sosyal Hak ve Yardımlarına İlişkin Kanun Tasarısı Taslağı hazırlanmıştır. Bu taslak ile;

- Görev ücret grupları getirilmişti: Bu yeni düzenlemeyle çalışanlar 20 Görev Ücret Grubu'na ayrılmış ve her bir grup için %430 ile %15 arasında değişik oranlar belirlenmiştir. Bu gruplara dahil unvanlara yakından bakıldığında; yeni düzenleme ile memur olarak tanımlanan yönetim bürokrasisi, ekonomi ve maliye yönetimi, mülki idare, yargı alanında çalışanların ücretlerinin neredeyse %80'ini oluşturan yüksek oranlarda görev ücreti alırken; kamu çalışanı statüsünde tanımlanan çalışanların ise daha düşük oranlı görev gruplarına alındığı görülmektedir. Bu şekilde hem çok geniş bir çalışma grubunu oluşturan kamu çalışanlarıyla "memurlar" arasında bugün olmayan ücret farkları oluşmakta, hem de devlet için görev öncelikleri ve önemi bugünkünden çok farklılaşmaktadır.

- Ücretlerden alınan gelir vergisi yükseltilecekti: Bugün ödenen ücretlerde hizmet tazminatı dolayısıyla ücretlerin yaklaşık %60'ı vergi matrahına dahil değilken yeni uygulamayla ücretlerin tümü vergi matrahına dahil edilmekte ve böylece alınan gelir vergisi yükselmektedir.

- Eşel-mobil uygulaması başlamaktaydı: Tasarının 22'inci maddesinde Devlet İstatistik Enstitüsü Türkiye Tüketici Fiyat Endeksi baz alınmak suretiyle kıstas ücret ayarlamaların yapılacağı ifade edilmiştir. 1998 yılındaki taslakta böyle bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak; 1997 yılında hazırlanan taslakta olduğu gibi yüksek bürokrasinin görev ücreti ile, geniş kesimi oluşturan memurların görev ücretleri arasında büyük farklılıklar bulun-

maktadır. 1998 yılında hazırlanan taslakta kamu çalışanı statüsü yer almamaktadır.

- Ücretlerin tüm çalışanlara ayın 15'inde ödenmesi uygulaması kaldırılıyordu: Tasarının 17'inci maddesi yeni bir uygulama getirmekteydi. M.17: "Aylık ücret ve Tazminatları Ödeme Zamanı ve Esasları : Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin aylık ücretleri birer aylık fasıllarla Bakanlar Kurulu'nca kurumlar açısından ödeme zamanı eşitliği gözetmeksizin uygun görülen günlerde ve peşin ödenir..." Görüldüğü gibi hükümet kurumları gruplandırılarak her gruptaki çalışanlara ayın farklı günlerinde ücretlerini ödeyecekti. Hüküm aynı şekilde yeni taslakta da yer almıştır.

- İkramiye ödenecekti: Tasarının 31'inci maddesiyle memurlar ve diğer kamu görevlilerine yılda en çok iki kez her defasında temel ücret tutarında ikramiyenin net olarak ödenmesi öngörülmüştü.

- Ücretlerden 1/100 oranında sağlık hizmeti kesintisi yapılacaktı: Tasarının 27'inci maddesi Genel Sağlık Sigortası yürürlüğe girinceye kadar (yani sağlık ve sosyal güvenlik özelleştirilinceye kadar) aylık ücretlerinin 1/100'ünün sağlık primi olarak kesilmesini öngörmekteydi. Bu kesintinin yarısı Emekli Sandığı'na aktarılırken diğer yarısının nereye gideceği düzenlenmemiştir.

Yeni tasarıda bu oran 2/100'e çıkartılmış, bu miktarın yarısının Emekli Sandığı'na, yarısının genel bütçeye aktarılacağı belirtilmiştir.

- Kurumlarda çıkartılan yemeklerin bedelleri tümüyle çalışanlarca karşılanacaktı: Tasarının 30'uncu maddesinde "Yiyecek Yardımı" başlığında yapılan düzenleme ile yemek bedelinde devlet katkısı iptal edilerek, tüm bedelin çalışanlardan alınması öngörülmüştü.

Yeni tasarıda "Memur ve diğer kamu görevlilerine çalışma saatleri içindeki öğünlerde yemek verilebilir." hükmü konulmuştur.

- Kurumların çocuk bakımevleri 1 yıl içinde tasfiye ediliyordu: Tasarının geçici 5'inci maddesi kurumların açtıkları çocuk bakımevlerinin en geç 1 yıl içinde tasfiye edilmesini ve kurumların çocuk bakımevlerinde çocukları olan çalışanlara aile yardımı ödenmemesini öngörmekteydi.

Yeni tasarıda; "Memurlar ve diğer kamu görev-



lileri için lüzum ve ihtiyaç görülen yerlerde çocuk bakımevleri kurulabilir.” hükmü yer almaktadır.

• Kurumsal ve sektörel ek ödemeler kaldırılıyordu: Kamuda Başbakanlık tazminatı, geliştirme fonu, brüt maaş üzerinden düşük faizli para çekme vb. adlarda yapılan kurumsal ve sektörel ek ödemeler tasarının 2’inci maddesinde “Bu kanunla sağlanan hak ve yardımlar dışında ücret ödenemez ve hiçbir yarar sağlanamaz” hükmüyle kaldırılmıştı. Aynı hüküm yeni taslakta da yer almaktadır.

Sendikaların Bu Konu İle İlgili Talepleri

• Kamu hizmeti nitelikli bir şekilde yaygınlaştırılmalı: Ülkemizde gerek gelir dağılımı açısından gerekse bölgesel açıdan büyük dengesizlikler söz konusudur. Kamu hizmetleri, insan yaşamının vazgeçilmez unsuru olmuşlardır. Nüfusunun yaklaşık 20 milyonun açlık sınırının altında yaşadığı bir ülkede, eğitimin, sağlığın, haberleşmenin, ulaşımın enerjinin paralı hale getirilmesi milyonlarca insanın yaşama hakkının elinden alınması anlamına gelecektir ve gelmektedir. Dolayısı ile kamu hizmetlerinin daha ucuz, daha nitelikli ve yaygın bir tarzda geliştirilmesi talebi yükseltilmelidir. Bunun içinde kamu hizmetleri sunan personelin, insanca yaşayacağı ücret, iş güvencesi, sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme özgürlüğü toplu sözleşme ve grev hakkının bulunduğu güvence ve haklara sahip olması gerekmektedir.

• Kamu kuruluşlarının tasfiyesi ve özelleştirmeler durdurulmalı: Son dönemde iş başına gelen hükümetler istisnasız olarak kamu kuruluşlarının içini boşaltmış, hizmet alanlarını ihale sistemiyle özel sektöre devretmiş, varlıklarını yok pahasına sermayedarların, portföyüne aktarmış ve özelleştirmişlerdir. AKP bu politikaların daha acımasız ve hoyratça yapacağını açıkça ilan etmektedir.

• Sendikalar bu talan ve yağmalama sürecine etkili bir mücadele ile müdahale etmelidir. Kamu kuruluşlarının tasfiyesi ve özelleştirmeleri durdurulmalıdır.

• Sömürüyü artırmak için gündeme getirilen Norm Kadro, Toplam Kalite Yönetimi ve Yönetişim uygulamalarına son verilmeli: Üretim politikaları, esnekliği sağlayan çeşitli üretim yöntemleriyle donatılmaktadır. Bunlarda amaç az kişi çok iş

yapmak (Norm Kadro) çalışmalar arasındaki rekabeti körüklemek (TKY) ve demokrasi getiriyoruz söylemi ile kamu kuruluşlarını şirketleştirmek (Yönetişim)tir. Neo-liberalizmin ideolojik argümanları bu kavramlar üzerine inşa edilmiş ve çağdaşlaşma süsü ile kamuoyu yanıltılmaktadır. Bu uygulamalara etkili bir şekilde karşı çıkılmalı ve bu yöntemlerin işyerlerine sokulması engellenmelidir.

• Performansa dayalı değil toplu sözleşmeye dayalı ücret sistemi talep edilmeli: Aynı işi yapanlara farklı ücret verilmesi ve bu ücretlerin her yıl değişmesini sağlayan son derece subjektif kriterlerle belirlenen performansa dayalı ücret sistemi yerine, çalışanların örgütleri (sendikalar) aracılığıyla eşit bir yetki ile ücretler toplu sözleşme sistemiyle belirlenmelidir.

• İnsan haklarının bir bütün olarak ele alınması gündeme getirilmeli: Son dönemlerde insan haklarından sadece temel hak ve özgürlükler gündeme getirilmekte ekonomik ve sosyal haklar unutturulmaya çalışılmaktadır. Oysa insan hakları bir bütündür. Düşünce özgürlüğü önemlidir, ancak çalışma ve yaşama hakkı da önemlidir. Dolayısı ile insan hakları çağdaş bir yaklaşımla ele alınmalı, insanın tüm haklarıyla insan olduğu gündeme getirilmelidir.

• İş Yasası ve Kamu Personel Rejimi Yasası çalışmaları durdurulmalı: Şu anda İş Yasası’na 120 maddelik bir değişiklik yapılması için ve personel rejiminin kökten değiştirilmesi çalışmaları yürütülmektedir. Ve bu çalışmalarda büyük oranda çalışanlar dışarıda tutulmaktadır. Sadece konfederasyon başkanları üzerinden bir süreç işletilmektedir. Birçok çalışan bu değişiklikle ilgili nasıl etkileneceğini bilmemektedir. Dolayısı ile bu yasaların etraflıca tartışılması ve emekçilerin ortak noktada birleştiği ortak bir iş yasasının çıkartılması sağlanmalıdır.

Bunun için 657, 399, 1475, 4688, 2821, 2822 sayılı Yasalar ve 399 sayılı KHK’lerin birlikte ele alınması savunulmalıdır.

Statü hukuku ve sözleşmeli hukuk arasındaki etkileşim göz önünde bulundurularak bu alanın yeniden tanımlanması gerekmektedir. Eskiden oldukça otoriter ve tek yanlı olarak belirlenen statü hukukunda artık çalışanların katılım süreci başlamıştır.



Statü hukukunda çalışanların iş güvencesi ve sosyal güvenlik hakkı gelişkin olmasına karşın, sendikalar hak, TİS ve grev hakkından yoksun bırakılmaktaydı. Ancak şu anda bu haklar bu statü hukukunda da kullanılmaktadır. Aynı şekilde sözleşmeli hukukta eksik bulunan iş güvencesi ve sosyal güvenlik hakkı nispeten de olsa gelişmektedir. Dolayısı ile bu etkileşim gözetilerek, hem iş yasası hem de sendikalar yasası ortaklaştırılarak, statü hukukunun alanı daraltılmalıdır. Ancak bu takip yeni bir yasa ile gündeme getirilmelidir. Bu yeni yasa 300 yıllık sınıf mücadelesi sonucu elde edilen kazanımlar ve uluslararası standartlar çerçevesinde ortak iş ve sendika yasası talebi ile yükseltilmelidir.

İkinci seçenek ise, kamuda istihdam edilen çalışanları tek statü altında toplayacak bir çalışma yasası, özel sektör, tarım, basın, deniz, vb. çalışanlarını kapsayan ayrı bir iş yasası savunulabilir. Ancak her iki ayrı yasa kapsamında olanların ortak sendikalarda örgütlenmelerine olanak tanıyacak ortak sendikalar yasası talebi gündeme getirilebilir.

- Yerel Yönetimler Reform Yasası geri çekilmeli: Belediye hizmetlerinin özelleştirileceği personelin sözleşmeli statüye geçirileceği ve birçok kamu hizmetinin il yönetimlerine bağlanarak ortadan kaldırılacağı yerel yönetimler yasası geri çekilmelidir.

- İç ve dış boğların ödemeleri durdurulmalı: 1984 yılından beri uygulanan politikalarla ülke tam bir borç kaskasına sokulmuştur. Dış borç 15 milyar dolardan 120 milyar dolara çıkmıştır. İç borç da yaklaşık 100 milyar civarındadır. Ekonomi borç-faiz kısır döngüsüne kaptırılmıştır. Ülkenin yer altı-yerüstü kaynakları hiç pahasına elden çıkarılarak borç ödemesi garanti altına alınmaya çalışılmaktadır. Bu olumsuz gidişatı çevirecek tek tavır iç ve dış borç ödemelerinin durdurulmasıdır. Bu talebin öne çıkartılması gerekir.

- Günlük çalışma saati 6 saate indirilmeli: Ülkemizde kronikleşen sorunlardan birisi de işsizlik sorunudur. Resmi rakamlara göre %16 olan işsizlik gerçekte %20 civarındadır. Böylesi bir tabloya rağmen uygulanan politikalar işsizliği azaltmak yerine artırmaktadır. Çalışma saatlerinin indirilmesi işsizliği azaltıcı bir etki yaratacaktır. Şu anda çalışma saatleri memurlar için 40, 1475 kapsamındaki i-

çin ise 45 saattir. Ancak enformel sektörde çalışma saatlerinin 60-70 saate çıktığı da bir gerçekliktir. Kayıt dışı çalışmaların kayıt içine alınıp, haftalık çalışma saati de 36 saate (günlük 6 saate) düşürülmelidir.

- Adil ve yaygınlaştırılmış bir vergi politikası hayata geçirilmeli: Uygulanan vergi politikaları oldukça adaletsiz ve yetersiz bir noktadadır. Ülke vergi ödemeyenlerin cennetine dönüşmüştür. En büyük 500 firmanın kârlarının %90'ını faaliyet dışı gelirler yani spekülasyon yatırımlardan elde edilen gelirler oluşturmaktadır. Ve bunlar vergi dışı tutulmaktadır. Ayrıca vergi gelirlerinin %70'sini dolaylı vergilerinden ve gelir vergisinin de %65'ini ücretlerden alınan vergiler oluşturmaktadır. Yani sermaye sınıfı vergi ödemediği gibi, toplanan vergilere, teşvik, kredi, sübvansiyon politikalarıyla el koymaktadır. Ayrıca kayıt dışı ekonomi neredeyse kayıt içi ekonominin büyüklüğüne ulaşmış durumdadır. Bu nedenle servetin daha yüksek oranda vergilendirildiği, adil ve yaygın bir vergi sistemine geçilmelidir.

Kaynaklar

1. Yeni Sağ ve Kamu Yönetimi Değişimi, Prof.Dr.Birgül Ayan Güler.
2. Kapitalizmin Kaleleri-I, Anti-Mai Grubu, Gaye Yılmaz.
3. EPSU Kamu Yönetimi Raporu (Çeviri, KESK Pınar Erak).
4. 1997-1998 Yıllarında Hazırlanan "DMK" ve Devlet Memurları İle Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Özlük Haklarına İlişkin Kanun Yasa Tasarısı.●

