

Yasa taslaklarını ve iddiaları değerlendirirken, şu soruların yanıtlanması gerektiğine inanmaktayız: Bu düzenlemeler kimin için yapılmaktadır? Bu düzenlemelerde toplumsal yarar, haktan ve emekçilerden yana demokratik bir dönüşüm var mıdır? Çalışma yaşamında taleplerimize uygun demokratik yönelimler var mıdır?

Ancak görünen odur ki, adına reform denilen hazırlıklarda toplumsal yarar, halktan ve emekçilerden yana bir dönüşüm yok. Bu hazırlıklarla, kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesi, kamu kuruluşlarının tasfiye edilmesi ve kamuda çalışanların istihdam koşullarının olumsuz bir biçimde değiştirilmesi hedeflenmekte.

Başbakanlık tarafından kamuoyuna açıklanan “Değişim Yönetimi İçin Yönetimde Değişim” başlıklı kitabın 102. sayfası ve devamında, kamu personel rejiminin krizine ilişkin bir bölüm de yer almakta. Buna göre, yönetimde yaşanan sorunların ana kaynakları arasında kamu personel rejimi önemli bir unsur olarak görülüyor. Liyakat sisteminin kurulamayışı ve gereği gibi işletilemeyişi, performansa dayalı olmayan çalışma ve ücret sistemi, haksız ücret farklılıkları, aşırı ve dengesiz personel yapısı, hizmet içi eğitime gereken önemin verilmeyişi, personel konusunda aşırı ve karmaşık mevzuat düzenlemeleri kamu personel rejiminde yaşanan bazı temel sorunlar olarak sayılıyor.

Yine aynı kitapta Norm kadro uygulamasına geçileceği, göreve alma ve yükselmeye objektif kriterler getirileceği, statülerin azaltılacağı ve benzer statüler arasındaki ekonomik ve sosyal farklılıkların giderileceği, maaş ve ücret sisteminin sadeleştirileceği ve dengesizliğin giderilerek, esnek çalışma usullerinin getirileceği, orta vadede performansa dayalı ücret sistemine geçileceği, kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamasının kaldırılacağı, devlette asli ve sürekli görevlerin belirlenerek, bunların dışındakilerin İş Kanununa tabi olarak çalıştırılacağı, istihdam fazlası personelin ihtiyacı olan kuruluşlara dağıtılacağı, müsteşarların ve üst düzey görevlilerinin görev süresinin hükümetin süresi ile sınırlı tutulacağı ifade edilmekte.

Yukarıda belirtilen görüşler doğrultusunda hazırlanan, Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısının 46. maddesinde; kamu hizmetlerinin memurlar, tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışan diğer kamu görevlileri ve işçiler eliyle yürütüleceği belirtilmiş. Devamla diğer kamu görevlileri ile işçilerden tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak ve

KAMU YÖNETİMİ TEMEL KANUNU TASARISI VE KAMU PERSONEL REJİMİ

Sami EVREN*

Öncelikle böylesine önemli bir gündemde beni buraya davet ettiği için İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümüne teşekkür ediyorum.

Konumuz Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı ve Kamu Personel Rejimi.

Öncelikle belirtmek isterim ki, kamu personel rejimine ilişkin düzenlemeler hakkında tarafımıza iletilmiş somut bir metin bulunmamakta. Ancak, Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı ile birlikte Başbakanlık tarafından kamuoyuna açıklanan “Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim” kitabında personel rejimine ilişkin eleştiri ve ilkeler ile KYTK'nın bazı maddelerinde ne tür düzenlemeler hedeflendiğinin ipuçları verilmektedir.

Konfederasyonumuz mevcut devlet yapılanmasının ve çalışma yaşamını belirleyen çerçevenin, halkın ve emekçilerin ihtiyaçlarına yanıt vermediği saptamasını yapmıştır. Bu çerçevede kamu hizmetlerinin örgütlenmesinde ve personel rejiminde demokratik dönüşümleri zorunlu görmekteyiz. Bugüne kadar çeşitli platformlarda merkezi idareye, yerel yönetimlere ve çalışma yaşamına ilişkin görüşlerimizi ve itirazlarımızı ifade ettik. Kamu yönetiminin ve çalışma yaşamının demokratikleşmesi konusunda taleplerimizi dile getirdik, konuya ilişkin çeşitli eylemlilikleri hayata geçirdik.

* KESK Genel Başkanı

kadro şartına bağlı olmaksızın sözleşmeli statüde istihdam edileceklerle ilgili sözleşmelerinde ilgili personelin görevleri, hak ve yükümlülükleri ile performans ölçütlerinin yer alacağı belirtilmiştir. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin performans ölçütlerine göre değerlendirileceği ve ödüllendirileceği belirtilmiştir. Yine üst düzey bürokratların hükümetle birlikte görevlerinin sona ereceği belirtilmiştir.

Hedeflenen Düzenlemelerde;

1- Sözleşmeli (İş Güvencesiz) Çalışma Biçimi Olağan Hale Getirilmek İstenmektedir

Yapılmak istenilenin, devletin asli ve sürekli görevlerinin yeniden belirlenerek, bu görevi yürütenlerin "memur" statüsünde istihdam edileceği, bu kapsamda sınırlı sayıda kişinin çalıştırılacağı ve kamuda ana istihdam biçiminin sözleşmeli personel sistemi olacağı anlaşılmaktadır.

Sözleşmeli personelin de iş güvencesiz, esnek biçimde istihdam edileceği görülmektedir.

Hükümet, 24 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması kanunu ile sözleşmeli personel statüsü ile ne hedeflediğini ortaya koymuş durumda.

Kamu hizmetleri asli ve sürekli olduğundan, kamu görevlileri eliyle verilmektedir. Kamu görevlisi işinin sürekli olması, kamu yararını gözetmesi, işinde uzman olması, üst amirlere ve çıkar gruplarına karşı korunması nedeni ile kamu hizmetini en iyi şekilde verebilecek olan kişidir. Kamu görevlisinin iş güvencesiz sözleşmeli statüye geçirilmesi ile iş sürekliliği sona erecek, uzmanlaşması engellenecek, var olan güç ilişkilerine göre davranacak, bu şekilde keyfiyet ve kadrolaşma gelişecektir. Sözleşmeli personel, en üst amirlerinin siyasi kadrolarla gelip gittiği bir ortamda yararlı, adil, ilkeli ve nitelikli bir kamu hizmeti veremeyecektir.

2- Esnek İstihdam Hayata Geçirilmek İstenmektedir

Diğer önemli bir konu, esnek istihdam biçimlerinin uygulanacağını ilkesel olarak birçok yerde ifade edilmesidir. Esnek istihdam biçimi özellikle son İş Kanunu değişiklikleriyle bir kez daha kamuoyunun gündemine gelmiştir. Kamuda esnek çalışma usullerinin geçerli olmasıyla, mevcut asgari yasal güvenceler bile tehdit edilecektir.

Esnek istihdam biçimi iş güvencesinin olmamasından, ücretlerin değişken olmasına, çalışma saatlerinin değişkenliğine, iş tanımının ve hatta işyerinin belirsizliğine kadar bir dizi çalışma koşulunu bizler açısından kuralı dışılaştracak bir nitelik taşıyor. KYTK'da ifadesini bulan kısmi zamanlı çalışma da esnek istihdam biçimlerinden birisidir.

3- Toplam Kalite Yönetimi Uygulanmak İstenmektedir

Kamuda giderek genişleyen toplam kalite uygulaması, çalışanların iş yüklerinin artırıldığı, emeklerinin sömürüldüğü bir uygulamadır. Bu uygulama, esnek istihdam biçiminin çalışanlar tarafından içselleştirilmesinde, onaylanmasında bir araç olarak kullanılmaktadır. Bireysel katılımı öngören toplam kalite yönetimi, piyasa standartlarını kutsuyor ve son söz hakkını yine işverene ya da idareciye bırakıyor. Çalışma koşullarına ilişkin hiçbir sorun, kalite çemberlerinin konuları arasında yer almıyor.

4- Norm Kadro Getirilerek, İstihdam Fazlası Personel Yaratılmak İstenmektedir

Devlet Personel Rejimi Reformu ile bütün kamu kurum ve kuruluşlarında norm kadro uygulamasına geçileceği ifade ediliyor. Bugüne kadar ki uygulama biçimiyle norm kadro, istihdamı daraltmanın ve birkaç kişinin işini bir kişiye yaptırmanın aracı olarak kullanılmaktadır. Norm kadro, düzenli istihdamı ortadan kaldıracak, çalışanların görev yerlerinin değişmesine neden olacak, ihtiyaç halinde çalışanların farklı yerlerde bazen birden fazla işyerinde görevlendirilmesine olanak sağlayacak bir uygulama.

Personel sayısının belirlenmesinde yalnızca kamu çalışanları tarafından yapılan işlerin esas alınması doğru bir yöntem değil. Daraltılmış, asli işlevlerinden arındırılmış ve hizmetlerin bir bölümü taşeronla devredilmiş bir yapılanma ile karşı karşıyayız. Bu nedenle, personel sayısının tespitinde bu durum yok sayılamaz. Diğer yandan, personel sayısının tespitinde hizmet verilen nüfus gözardı edilmekte. Örneğin, itfaiyeci sayısının tespiti için uluslararası norm haline gelen bin kişiye bir kişi ya da zabıta sayısının tespitinde bin beşyüz kişiye bir kişi, sağlık personelinin tespitinde her üç bin kişiye bir doktor, bir hemşire ve bir ebe gibi temel kriterler dikkate alınmamakta. Bunun yanı sıra her yerleşim birimine (küçük yerleşim birimleri için) nüfusa bağlı

olmaksızın sağlık personeli istihdam edilmesi gibi daha da çoğaltılması mümkün olan kriterler dikkate alınmakta.

5- Performansa Bağlı Ücret Sistemine Geçilmek İstenmektedir

Performansa dayalı ücret uygulamasına geçilmemesi nedeni ile personel rejiminin temel bir sorun yaşadığı doğru değil.

Performans sistemi ile;

1- Çalışma koşulları tümüyle göz ardı edilmekte. Oysa bilinmektedir ki, verimlilik artışına yol açan temel unsurlardan birisi uygun çalışma koşulları. Çalışma koşulları, çalışanın yaptığı işe uygun teknolojiyen, sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamına kadar geniş bir alanı kapsamakta. Koşulların istenilen düzeyde çalışmaya uygunluğu aynı zamanda insana/çalışana verilen asgari değerlerin bir göstergesi. Bunun yanı sıra yapılan işe bağlı olarak çalışma süresi, risk ve stres düzeyi dahil bir çok unsur bu tür değerlendirmelerde göz ardı edilmekte. Değerlendirmede pek çok faktör ve dış etkenler söz konusu. Böyle olunca çalışanın kendi dışındaki faktörlerin, yapılan işin sonucunu geniş ölçüde etkilediği durumlarda performansa dayalı ücret adil olmamakta.

2- Her insan bireysel farklılığının (bilgi, yetenek, beceri, başarı, davranış özellikleri, kıdem vb) ücrete yansıtılmasını bekler. Oysa performans sistemi ile her insanın bireysel farklılığı ücrete yansımamakta. Yapılan performans değerlendirilmesinde tüm çalışanların eğitim vb. durumu eşit sayılmakta, kıdem yok sayılmakta.

3- Performans ücretten ancak sınırlı bir çalışanın yararlanması söz konusu. Sistemde bütün çalışanların performansının yüksek olabileceği olanaksız hale getirilmiş. Oysa, bu sınırlamanın çok üzerinde bir kesimin performansı yüksek olabilir. Aynı işi yapanların bir bölümü performansları yüksek olduğu gerekçesiyle ödüllendirilirken bir kısmı belirlenen yüzdelik dilime giremediği için cezalandırılmakta. Bu nedenle ücrette adalet ortadan kalkmakta, eşit işe eşit ücret ilkesi gözardı edilmekte.

4- Sistemin işleyişi çalışanların bir biri ile rekabet etmesini sağlamaya yönelik. Bireyler arasında yaratılan rekabet diğer iş arkadaşlarına yardımcı olmama, hatta işlerini kötü yapmalarını sağlamaya kadar varan olumsuz davranışların gelişmesine neden

olmakta. Sistem, çalışanları karşı karşıya getirmekte, grup içi çatışmalara yol açmakta, çalışanlar arasında dayanışma isteğini azaltmakta. Bunun sonucu olarak işyerlerinde çalışma barışı bozulmakta.

5- Yapılan işin ortaklaşa, karşılıklı yardımlaşma ve işbirliği sonucu ortaya çıkarıldığı organizasyonlarda bu sistemin işlemesi söz konusu olmamakta. Kamuda yapılan işlere bakıldığında işlerin büyük çoğunlukla bir biri ile bağlantılı işler olduğu görülmekte.

6- Değerlendirmenin karşılaştırmalı olarak ölçülmesi kolay olmadığından, çalışanın performansı en üst düzeyde değerlendirilmediğinde, çalışan bundan huzursuzluk duymakta. Değerlendirmede kayırmacılığın öne çıkması çalışanlar açısından tepkiye neden olmakta, bu da kaçınılmaz olarak yapılan işe olumsuz biçimde yansımakta.

7- Performans değerlendirmesi kötüye kullanılmakta, adam kayırmalar, sübjektiflik ve çalışanlar arasında ayrımcılığa yol açmakta. Performans değerlendirmesi objektif olmadığı için çoğunlukla yöneticilerin yargılarına dayanmak zorunda kalınmakta. Bu kanaatler de bazen haksız ve ayrımcı olarak görülmekte. Aynı zamanda gizlilik içinde nasıl yapılacağı bilinmeyen başarı değerlendirmesi ile yöneticilerin çalışan üzerinde egemenlik kurmasına yol açılması ve personelde de sonuçlara yönelik güvensizlik yaratılması söz konusu olmakta.

8- Ücretin bir bölümünün bireyselleştirilmesi süreci ile sendikaları devreden çıkarma veya etkilerini azaltma yoluna gidilmekte. Bu açıdan işçi-işveren ilişkileri kollektif boyuttan çıkarılıp bireysel ilişkilere yöneltilmekte, bu da örgütsüzlüğü özendirilmekte. Demokratik ülkelerde çalışma koşulları, ekonomik ve sosyal haklar işverenle sendikalar arasında yapılan toplu sözleşmeler ile belirlenmekte. Oysa bu sistem ile ekonomik hakların bir bölümü toplu sözleşme sistemi dışında bırakılmakta.

9- Ücreti ön planda tutmak diğer insani değerleri altüst etmekte. Çalışanlar davranışlarını parasal ölçütlere göre ayarlamaya başlamakta.

10- Hedefin başarıldığının (performansın nasıl yükseltildiğinin) yanı sıra nasıl başarıldığı da önemli. Oysa sistem yalnızca sonuca baktığından, sonuca ulaşana kadar geçen süreçte

yaşanılanları/yapılanları gözardı etmekte. Ödül kazanma adına ahlaki ve yasal olmayan yöntemlerin kullanılmasının önünde bir engel ya da denetleme mekanizması yok.

11- Bütün bunların yanında, performans dayalı ücret uygulamasına geçilen ülkelerde de birçok olumsuz sonuçlar yaşanmıştır. Örneğin, ülkemiz için model olarak önerilen İngiltere’de şu tespitler yapılmıştır:

a) Performansa dayalı ücret şemaları fazlasıyla standartlaştırılmış olup, tek tek kurumların koşullarına uyarlanamamakta.

b) Performans ölçümleri çalışanları birbirinden ayırmak için yeterli olamamakta.

c) Performansa dayalı ücret şemalarına olan güveni sarsan bir unsur da ödüllerin kapsamı ve ortalaması olmuştur.

d) Performansı yalnızca “tatminkar” olarak sınıflandıran personel arasında yüksek düzeyde bir memnuniyetsizliğin ortaya çıktığı görülmüştür.

e) Bunun yanında gerek örgütlenme oranları açısından, gerekse de demokrasinin kurumsallaşması açısından daha gelişkin olan ülkelerde bile çeşitli ayrımcı politikaların uygulandığı mahkeme kararları ile ortaya çıkmıştır (ırk ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığı, göçmen işçilere yönelik ayrımcılık vb). Kaldı ki ülkemizde örgütlülük oranı son derece düşük ve demokratik kültür henüz yeterli düzeye ulaşmamıştır. Dolayısıyla, ayrımcılığın yapılmasına daha müsait bir iklim bulunmaktadır (Bölgecilik, hemşericilik, cinsiyetçilik, mezhepçilik, siyasi görüş ayrımcılığı, etnik köken ayrımcılığı vb.).

Bireysel Performansa Dayalı Ücretle ilgili olarak Kamu İş Sendikasının yayınlarında yer alan bir makalede ki tablo yapılması düşünülen için dikkat çekici.

Uygulamayı Kolaylaştıran Durumlar	Uygulamayı Zorlaştıran Durumlar
Hizmet Sektörü	Sanayi Sektörü
Özel Sektör	Kamu Sektörü
Esnek Uzmanlaşmış Teknolojiler	Kitle Üretim teknolojileri
Rekabetçi Kültür	Eşitlikçi Kültür
Sendikasız	Sendikalı
İşin Özelliklerinin İyi Tanımlanmamış Olması	İşin Özelliklerinin İyi Tanımlanmış Olması
Yapılan İş Üzerindeki Kontrolün Güçlü Olması	Yapılan İş Üzerindeki Kontrolün Zayıf Olması

6- Düzenlemeler İçin Gerekçe Gösterilen Kamuda Personel Sayısının Fazla Olduğu Söylemi Doğru Değildir

Öncelikle belirtmek isterim ki, tüm bu sorunların sebebi statü hukukuna tabi olan kamu çalışanları değil, bizzat siyasi iktidarlardır. Kamu çalışanlarının aşırı ve dengesiz yapısı söylemi doğru değildir. OECD ülkelerinin oranlarına bakıldığında Türkiye kamu çalışanları itibarıyla en alt seviyededir.

OECD’nin 2000 yılında yaptığı bir araştırma ülkelerin merkezi idare, eyaletler ve yerel yönetimlerde bulunan memur sayılarına ilişkin istatistikleri, Türkiye’deki memur sayısının diğer ülkelere göre fazla olmadığını göstermektedir.

OECD verilerine göre, Finlandiya’da her 10, Kanada’da her 12, ABD ve İrlanda’da her 14, Almanya ve Hollanda’da her 19, İspanya ve İtalya’da her 25 kişiden biri memur statüsünde. Türkiye’de ise her 30 kişiden ancak 1’i memur olarak çalışmakta.

2000 yılı itibarıyla nüfusu 275 milyon 562 bin 673 olan ABD’de merkezi idarede 1 milyon 777 bin, eyaletlerde 4 milyon 746 bin, belediyeler ve diğer yerel kuruluşlarda da 13 milyon 49 bin olmak üzere toplam 20 milyon 572 bin memur istihdam edilmekte.

84 milyon nüfusu olan Almanya’da memur sayısı 4 milyon 364 bini aşıyor. Her iki ülkede de memurların nüfusa oranı, Türkiye’nin oldukça üzerinde seyrediyor.

OECD'nin 2000 rakamlarına göre ABD'de yüzde 14, Fransa'da yüzde 24.8 olan memurların toplam nüfus içindeki oranı 2000 yılında Türkiye'de yüzde 3.34 iken, 84 milyon nüfuslu Almanya'da 4.4, 60 milyon nüfuslu Fransa'da 4.8 milyon civarında memur çalışmakta.

Türkiye'deki memurlara baktığımızda;

- Devlet memurların %82'si büro işleri değil, eğitim, sağlık, belediye hizmetleri gibi üretici hizmet alanında hizmet vermekte.
- Söz konusu memurların %65'i (2/3) sadece eğitim ve sağlık işkolunda çalışmakta.
- Merkezi yönetim kurumlarına ait olan bu kitlenin büyük çoğunluğu Ankara'da değil, ülke genelinde hizmet üretmekte.
- Hizmet türleri ile alanda iş görme birlikte değerlendirilirse, personel rakamlarına dayanarak savunulduğu ileri sürülen "aşırı merkezîyetçi devlet" savlarını haklı bulmak güç.

Söz konusu iddiaların kökeninde, neo-liberal ideolojinin ve uluslararası finans kuruluşlarının Türkiye üzerindeki ekonomik ve siyasi etkisinin olduğu açıkça görülmekte.

7- Kamu Reformu Çalışmalarında Kamu Emekçileri İçin Toplu Sözleşmeli-Grevli Sendika Hakkı İle Siyaset Yapma Hakkı Yer Almamaktadır

Yapılması hedeflenen düzenlemelere bakıldığında bir bütün olarak kamuda çalışanların haklarının ciddi bir tehditle karşı kaşıya olduğu görülmekte. Bu düzenlemeler aynı zamanda sendikal örgütlenmeyi de sekteye uğratabilecek bir dizi sonuç yaratacak.

İş güvencesinin olmadığı bir ortamda sendikaların örgütlenme sorunları yaşayabileceği ortada. Üstelik hizmetlerin özelleştirilmesi sürecinde işten atılmalar da görülebilecek. İşsizlik oranının yüzde 20'leri bulduğu bir ortamda, bağımsız bir sendikal hat izleyen sendikalar, örgütlenmede önemli sıkıntılar yaşayabilecek. İşçi sendikaları bu konuda önemli sorunlarla yüzyüze gelmiş ve sadece sendikalara üye olduğu gerekçesiyle pek çok işçi işten atılmıştır.

Esnek istihdam biçimin yaygınlaştırılması, toplam kalite yönetimi, norm kadro, performans dayalı ücret gibi uygulamalar ile sendikal

yapıları ortadan kaldırmak hedeflenmekte. Kolektif bilincin yerini, işyeri, işyeri endeksli ve bireysel rekabet kültürünün alması, sınıf bilinci açısından problemlidir ve sendikal örgütlenme kültürünü törpüler. Çalışma koşullarının kuralılaşlaştırılması ve işverenin inisiyatifinin güçlendirilmesi, sendikaların işlevinin olmadığına ilişkin yanlışlar üretebilecek.

Yine halen merkezi idareye bağlı olarak çalışanlar yerel yönetimlere devredildikten sonra farklı il özel idareleri ve belediyeler işveren pozisyonunda olabilecekler. Bu sadece sendikal yapıların korunmasını zorlaştırmayacak, aynı zamanda çalışma koşullarının her yerel yönetimin kendi bütçe politikası, personel politikası ile biçimlenmesi söz konusu olabilecek. Dolayısıyla çalışma koşullarında il ve belediyeler düzeyinde farklılıklar görülecek. Bugün bazı yerel yönetimlerde işçiler gibi memurların da aylarca ücret alamadığı düşünüldüğünde, yerel yönetimlerin kaynak sorunu çok daha ciddi biçimde gündeme gelebilecek.

Burada dikkat edilmesi gereken bir konu da, kamu çalışanlarının çalışma koşullarının yine tek yanlı ve tepeden inme yasalarla belirlenmek istenmesi. Oysa çalışma koşullarının toplu sözleşme müzakerelerinin konusu haline getirilmesi en demokratik yöntem. Hükümet programında ve çıkartılması düşünülen yasa tasarılarında kamu çalışanlarının toplu sözleşmeli, grevli sendikal haklarına değinilmemekte. Yine geçmiş dönemdekiler gibi, çalışma koşullarının tek taraflı belirlenmesi öngörülmekte.

Özetle, kamu hizmetlerini ticarileştiren ve mevcut haklarımızı elimizden alan hiçbir girişime göz yummayacağımızın bilinmesini istiyoruz. Merkezi ve yerel idarelerde halktan yana demokratik dönüşümlere ihtiyaç olduğu bir gerçeklik. Çalışma hayatının sendikal hak ve özgürlükleri geliştirecek bir biçimde demokratikleşmesi talebimiz devam etmekte. Konfederasyonumuz, mevcut sistemi bütün olumsuzluklarıyla kabul eden, savunan yaklaşımları doğru bulmamakta. Halktan ve emekçilerden yana, hükümetin tasarrufu ve hedefledikleri, halkın ve emekçilerin geleceğini karartabilecek bir niteliktedir. O nedenle mevcut tasarıların geri çekilmesini ve emek örgütleri başta olmak üzere demokratik kamuoyunun katılımıyla konunun tartışılmasını talep ediyoruz. Yine emek örgütlerini yok sayan bir anlayışla, çalışma koşullarımızın güvencesizliğe, örgütsüzlüğe karşı,

kazanılmış haklarımızın korunması ve toplu sözleşmeli/grevli sendikal hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması konusunda kararlı bir tutum sergileyeceğiz.

8- Örnek Gösterilen Kamu Reformu Uygulamaları Sonucunda Kamu Çalışanlarının Tasfiye Edildiği Görülmektedir

KYTK'nın genel gerekçesinde örnek ülke deneyimleri olarak gösterilen deneyimlere bakıldığında, en önemli sonucun bu ülkelerdeki çalışan sayısının azaltılması olduğu görülmektedir.

ABD'de, 7 yıl içinde federal hükümette çalışan sayısı %17 azaltılmıştır. Sadece 1981-85 yılları arasında 75 bin kamu çalışanın federal hükümetle ilişkisi sona ermiştir.

Yeni Zelanda'da, kamu hizmetleri 1984 yılı ortasında 86 bin çalışanla yürütülürken, bu sayı 1993 yılı sonunda 24 bine düşürülmüştür. KİT'lerde çalışan sayısı 1987-1992 yılları arasında %53 oranında azaltılmıştır.

Güney Kore'de merkezi idarede çalışan sayısı 2001 yılı sonuna kadar %16, yerel yönetimlerde 2002 yılına kadar %30 ve KİT'lerde ise 2002 yılı sonuna kadar %26 oranında azaltılmıştır.

İsveç'te, 1990'dan bu yana çalışan sayısı yerel yönetimlerde %14, merkezi yönetimde %12 azaltılmıştır.

Belçika'da 1992-1998 yılları arasında kamuda çalışan sayısı %53.6 azaltılmıştır.

Hollanda'da 1986-1996 yılları arasında merkezi hükümette çalışan sayısı %18 azaltılmıştır.

İngiltere'de, merkezi hükümette 1979 yılında 735.400 çalışan bulunurken, bu sayı 1996 yılı başında 499.000'e düşürülmüştür.

Yukarıdaki verilerde görüleceği üzere, konfederasyonumuzun bu düzenlemelerle ilgili olarak sık sık dile getirdiği kamu çalışanlarının tasfiye edileceği iddiası doğrulanmaktadır.

Konfederasyonumuzun Kamu Reformu Çalışmalarına Alternatif Önerileri Çalışma Yaşamı Boyutu İle Aşağıda Kısaca Şöyledir:

1- Kamu hizmetleri kamuda sürekliliği olan kamu çalışanları (memur ve diğer kamu görevlileri) tarafından verilmeli, sözleşmeli personel uygulamasından vazgeçilmeli.

2- Esnek çalışma biçimlerine yer verilmemeli.

3- Performansa dayalı ücret uygulaması yerine, ücretler ve bütün çalışma koşulları toplu sözleşmelerle belirlenmeli. Tüm çalışanlarla ilgili toplu sözleşmeli düzeneğe geçilene kadar, eşit işe eşit ücret politikası uygulanmalı. Aynı işi yapanlar arasındaki ücret farklılığı ortadan kaldırılmalı. En düşük ücret asgari geçim standardının altında olmamalı.

4- Toplu sözleşmeli, grevli sendikal hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı, demokratik bir çalışma yaşamını esas alan bir sendika yasası hazırlanmalı. Farklı sendika yasaları yerine tüm çalışanları kapsayan tek bir sendika yasası çıkarılmalı.

5- Sendikal hak ve özgürlükleri, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesindeki asgari iş güvencesi normunu güvence altına alan, özgürlükçü ve demokratik bir ortak çalışanlar yasası çıkartılmalı.

6- Kamu çalışanlarına siyaset yapma hakkı tanınmalı.

7- Çalışanların sendikaları aracılığı ile çalışma hayatının tüm mekanizmalarına katılımı ve denetim hakkının yaşama geçirilmesi sağlanmalı.

8- Haftalık çalışma süresi 35 saat olarak belirlenmeli.

9- Kamu çalışanlarının karşılaşacağı meslek hastalıkları, iş kazası ve iş güvenliği ile fiili hizmet zammı müddeti ile ilgili düzenlemeler yer almalı.

10- Disiplin cezaları temel hak ve özgürlüklere aykırı olmayacak şekilde yeniden düzenlenmeli ve disiplin kurullarında sendika temsilcisinin yer alması sağlanmalı.

11- Kamuda istihdam koşullarının objektif kriterlerinin belirlenmesinde, yükselme ve terfi sisteminin oluşturulmasında sendikaların katılımı sağlanmalı. Ayrıca, bunlarla ilgili oluşturulacak komisyonlarda da sendikaların temsili sağlanmalı.

Kısaca özetleyecek olursak; Kamu Yönetimi Temel Kanunu piyasayı yeniden düzenliyor, devletin sosyal boyutunu tamamen ortadan kaldırıyor. Artık Devlet sosyal devlet olmayacaktır. Çünkü, devletin bütün kamusal alanları Çok Uluslu Şirketlerin, tekellerin insafına terk edilecektir ve devletin işleyişi şirketin işleyişine dönüşecektir. Şirkete dönüştüğü zaman kamu çalışanlarının durumu özel sektör çalışanlarının durumuna dönüşecektir. Asgari ücretle çalışma esasları getirilecektir. Sözleşmeli personel esasları getirilecektir ve istihdam küçülüyor mantığı altında daha fazla işsiz yaratacaktır. Personel rejimi ile ilgili düzenleme hakkında şu anda yazılı bir taslak yoktur. Önümüzdeki günlerde gündeme gelecektir ve tüm kamu çalışanlarını ilgilendirecektir. Halbuki biz toplumsal fayda esasını önemsemekteyiz ve bu ülkede 30 milyondan fazla insan çalışmaktadır, hizmet üretmektedir. Ev kadınlarından işsizlerine kadar, emeklisine kadar nüfusun büyük bir bölümü küçük atölyelerde, kendi işinde, tarımda çalışmaktadır. Mutlaka bunların hepsi ciddi sorunlarla karşı karşıyadır.

Çalışma yaşamının yeniden düzenlenmesi gerekiyor ve bu komple bir olaydır. Sistemle karşı karşıya gelmek demektir. Çünkü kurulu sistem sürekli yolsuzluk üretmektedir. Kurulu sistem, sürekli piyasa koşulları içerisinde birilerinin “köşeyi dönmesi” ve tamamen para ve kar hırsı üzerine şekillenmektedir. Burada üretim, yatırım, istihdam ve de devletin sosyal görevleri sürekli gözardı edilmektedir. Burada da irade Türkiye’deki siyasal iktidarlardan ziyade dış borç batağı nedeniyle IMF’nin elindedir. Dünya Ticaret Örgütü’nün ve Çok Uluslu Şirketlerin elindedir. Irak’ın işgalinde petrol tartışması olduğunu herkes biliyor. Orada öyle bir işgal gerçekleştiriyor, katliamlar gerçekleştiriyor öbür tarafa krediyi az veriyor orada kriz yaşanabiliyor. İşte geçen döviz yükseldi Merkez Bankası müdahale etti. Sonra dediler ki: Merkez Bankası IMF’den bağımsız şekilde böyle müdahale edemez. Sizin bütün ekonomik yapınızı piyasayı kontrol ediyor.

Biz şöyle düşünüyoruz: Aslında Afganistan işgalini gerçekleştiren güçlerle Nato’yu militarist bir yapıya dönüştüren güçler ve Irak’ı işgal eden ve işkence eden güçlerle Kamu Yönetimi Temel Kanunu’nu bu ülkeye dayatan güçler aynı merkez ve aynı güçler. Sosyal devlet basit bir düzenleme olgusu değildir. Basitçe hükümetin kendi programını getirip kafa yorduğu bir olay değildir. Tamamen bu odakların, bu güçlerin bu

ülkenin önüne koyduğu yasal düzenlemelerdir. O nedenle de buna karşı mücadele etmek gerektiğine inanıyoruz. Buna birçok kurum karşı çıktı. Belki farklı nedenlerle karşı çıktılar ama sonuçta karşı çıktılar. Bu eğer üniversitelerin karşı çıktığı bir olaysa, buna pozitif yaklaşmak mümkün değildir. Sendikalar karşı çıktı. Bizzat toplumsal örgütlenme ilişkisi içerisinde ifade ettiğimiz TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, KESK, KAMUSEN ve bütün sendikalar karşı çıktı ve sadece TÜSİAD, TOBB ve uluslararası finans kuruluşları bu yasaları destekliyor. O zaman halkın karşı çıktığı, belirli çıkar çevrelerinin desteklediği bir yasal düzenlemeye karşı bizim mücadele etmekten başka şansımız yok. Ama karşımızda devasa güçler var. Sonuçta toplum bundan çok kötü bir şekilde etkilenecektir. Dolayısıyla kamu çalışanları da ciddi bir şekilde etkileneceklerdir diye düşünüyorum.

Değişik boyutları değişik şekilde ifade etmeye çalıştım ama sorun sistem sorunudur. Şöyle bir problem vardır belki de açmaz bundandır: Mevcut şu yaşadığımız olumsuzlukları üreten sisteme karşı yeni bir sistem yeni bir düzen tarif etmeden bu sisteme karşı mücadele edilemeyeceği çok açıktır. Çünkü değişime karşı çıkılıyormuş gibi anlatılıyor. Biz değişime karşı çıkmıyoruz. Mevcut sistem mutlaka değiştirilmelidir ama onların dediği gibi değil, toplumsal yarar içerikli değişmek durumundadır demektedirim, teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Ben teşekkür ediyorum. Evet KESK başkanı Sn. Sami EVREN’in değişik konularda teklifleri var. Bu konudaki öneriler genellikle örgütlenme konusunda ve yeniden yasal düzenleme konusunda zannediyorum toparlanıyor ve örgütlenme açısından bir kere değişik bir öneri getirdiklerini zannediyorum. Mutlaka kendisine soracağınız sorular vardır. Bu arada ilk sorunun Sn. Prof. Dr. Toker DERELİ tarafından geleceğini gördüm. Buyrun efendim isterseniz burada kürsüde konuşunuz.

Prof. Dr. Toker Dereli : Sayın konuşmacıya teşekkür ederim. Şimdi benim bir takım önerilerim olacak size Sami Bey. Bu Kamu Personel rejimi ile ilgili olarak yapılacak reform çalışmasında şunları dikkate alabiliriz. Bu konuda fazla gecikmeden ilgilileri ve yetkilileri uyarabilerseniz belki ILO’nun isteklerine uygun daha net ve bir çok Avrupa ülkesindeki duruma da paralel bir düzenlemeye kavuşuruz.

20 gün sonra yine ILO toplantısında olacağız ve yine aynı şeyler söylenecek. Bu sene gelen gündemde bunlar yine var. 87 sayılı sendika özgürlükleri sözleşmesi ve 98 sayılı örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı sözleşmesi; her ikisini de Türkiye onaylamıştır. Bir de daha dar anlamda kamu görevlilerinin sendikal hakları ve çalışma koşullarını belirleme hakkı sözleşmesi yani 151 sayılı sözleşme onaylanmıştır. Bu sözleşme de diğerleriyle birlikte düşünülerek kamu kesimi için Türkiye'ye çağrıda bulunuluyor. 98 sayılı sözleşmenin son fıkrasında (bunun ilk kez 1989'da getirildiğinde farkına vardık), bu sözleşmenin devlet memurlarına uygulanmayacağına dair bir fıkra vardır. Bu sözleşme işçiler içindir. Fakat ifade aynen şöyledir: "Bu sözleşme devlet yönetiminde görevli memurlara veya kamu görevlilerine uygulanmaz".

ILO ilk kez 1989'da bundan hareketle şu yorumu getirdi: (bizim gibi devlet memuru kategorisine çok sayıda işçiyi sokmuş memleketlerin durumunu bildiği için bence haklı olarak) Eğer bir kişi doğrudan devlet yönetiminde görevli değilse yani sizin bürokratlar dediğiniz kamu erkini devlet adına vatandaşa karşı kullanma durumunda değilse (vergi memuru ve yargıç gibi) üniversitede işçi durumunda bir kişi, bizim odacılarımız, otobüslerde, kamu ulaşım araçlarında bedenen veya fikren çalışan işçi niteliğinde olan kişiler memur yapılmışsa bu insanlar 98 sayılı sözleşmeye göre aynen işçiler gibi sendika hakkından, toplu sözleşmeli grev hakkından yararlanacaklardır. Sadece kamu erkini kullanan kabaca sizin bürokrat dediğiniz kişiler toplu sözleşme ve grevden ayrı düşünülebilirler. Bunlara grev hakkı tanınmayabilir. Çünkü bir de dar anlamda memurlar için bir gerek doğmuştur da 151 sayılı sözleşme ortaya çıkmıştır.

Bunlar için de arabuluculuk-zorunlu tahkim sistemlerini içeren ama mutlaka toplu sözleşmeyle düzenlenen bir düzen olmalıdır. Yani yargıç için de vergi memuru için de bu tip bir sistem olmalıdır. Oysa sizin getirmiş olduğunuz bu özgürlükler sadece işçi dediğimiz gruplar içindir. Büyük kısmını bu çeşit işçilerin oluşturduğu 1.5-2 milyonluk bir kesim için ise bunları memur sayarak yani dar anlamda memur sayarak hepsini yalnızca toplu görüşme ve bunu idareye bildirme, idarenin gerekli düzenlemeleri yaptığı ve zorunlu tahkimin de olmadığı böyle bir sistemi ILO kabul edilemez buluyor. Biz de her sene verdiğimiz cevapta diyoruz ki: Haklısınız bu konuda bir personel rejimine ihtiyaç vardır.

Hükümet de reform çalışması içindedir. Kamudaki 1.5-2 milyonluk kişi belli kriterlere göre ayıklanacak, kamu erkini doğrudan kullanan 300-500 bin kişi belli kriterlere göre dar anlamda memur sayılacaktır. Diğerlerini işçi sayacağız dediğimiz gibi işçiler için olan aynı yasalarla veya Almanya'da olduğu gibi onlar için işçiye yakın yine toplu sözleşme grev hakkı kapsamında bir düzenleme yapacağız.

Şimdi ILO bunu bekliyor biz de bunu taahhüt ediyoruz, söylüyoruz. Gerçi bu zordur diyoruz yani bu ayıklamayı yapmak, 70 sene içinde oluşmuş bu sistemde bu reformu yapmak kolay iş değildir. O da sabırla bekliyor ama şimdi zamanıdır. Sizin için yani tüm memurlar için böyle bir toplu sözleşmeli grevli bir düzen istemenize gerek yok. Bu zaten sistemi kaosa sürükler ve ürkütür. Siz diyeceksiniz ki; biz bir reform yapılmasını ve bu reform içinde dar anlamda memurun tekrar tanımlanmasını istiyoruz. Anayasamızda var bu tip düzenleme ama o da ilgili madde de sorun çıkarıyor. Çünkü bunların özlük haklarını kanun, bütçe düzenler diyor. Onun da değiştirilmesi için çalışmalısınız. Çünkü anayasa maddeleri, bazılarını geçen gün gördük, gayet kolay geçti. Onu bir düzenleyip memuru da dar anlamda tanımlamak ondan sonra da geri kalanların tespitini ortaya çıkarmak gerekiyor.

Bunlara sözleşmeli de diyebiliriz. Çünkü sözleşmeli personel diye uydurulan veya yaratılan varlıkta aslında işçidir. İş sözleşmesine göre çalışan fakat işçi sayılmayan kişidir. Ne demek bu? Vaktiyle çok tartışmalar ciddi sorunlar oldu biliyorsunuz. Yüksek Mahkemeler kararlar verdi. Bir kere bu ucubeyi kaldırıyorum çünkü iş yasası artık iş sözleşmesi demektedir. Dolayısıyla özel sektör ve kamu sektöründe iş sözleşmesiyle çalışan herkes işçidir ve ayrıca kamu da kamu erkini doğrudan kullanmayan geniş anlamda bir sözleşmeli veya işçi grubu için aynen işçiler gibi sendika-toplu pazarlık özgürlükleri, grev hakkı olmalı ve de dar anlamda memurlar için de 1512 uygun ama zorunlu tahkim ve toplu sözleşmeyle sonuçlanacak ve istediğiniz diğer konuları da içerecek şekilde bir düzenleme olmalıdır. Şimdiki yasamız yalnızca parasal konularda görüşme yapmayı öngörüyor. ILO bunu da sizlerin şikayetiyle gündeme getiriyor. Neden sadece parasal konularda görüşme yapılıyor? Personel konularında, disiplin konularında, nakillerde sendika neden toplu görüşme yapamıyor diye itirazda bulunuyor. 300-500 bin kişi için yani benim gibi kişiler için de bu tip bir

düzenleme için çalışmak lazımdır. Onun ötesindeki söylemler yani sistem meselesi doğrudur. Bütün dünya sistemleri değişti. Yani onlarla baş etmek belki bir idealdir. Mücadele etmek, sosyal devleti korumak gereklidir ama bir de gerçekler karşısında belli somut sorunları bir an önce çözüme ulaştırmak ve ILO ve AB normlarına uygun bir yapıyı ortaya çıkarmak lazımdır. Bu dediğim daha da önem kazandı.

İki gün önce Anayasanın 90. maddesindeki değişimle eskiden de söz konusu olan yani usulüne göre onaylanmış uluslararası sözleşmelerle iç yasalar arasında aykırılık olursa uluslararası sözleşmelerin geçerli olması bu durumda işte ortaya çıkıyor. ILO'nun bu yorumu memurların ancak bir kısmına yani kamu erkini kullanan kısmına grev hakkı verilmeyebilir diyor. Onun da koşulu şudur: Diğer kesime verilmelidir. 98 sayılı sözleşmede bunu istiyor. 87 sayılı sözleşmede daha da geniş yorumlandığında grev hakkı bakımından bir çelişki doğmaktadır. Yaşamız buna uygun değildir. Bunu iş güvencesinde yaşadık. Bir kaç sene yasalaşması gecikti ama sonunda bu anayasa hükmümüz karşısında kendimiz kabul ettik. 98 no'lu sözleşmenin bu yorumları, 87 no'lu sözleşme ve diğerleri şu anda Türkiye'de otomatikman yasa hükmündedir. Bu mecralardan hareketle başka türlü bir personel reformu yasası üzerinde durmak lazım gelmektedir. En azından burada somut bir takım şeyler var.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Evet başka sorusu olan var mı acaba? Çok geniş önerilerde bulundu aslında Sn. Sami Evren. Önerileri hakkında soru sormak isteyen var mı? Mesela örgütlenmeyle ilgili yeni bir düzenlemeden söz etti. Ben doğrusu çok merak ettim. Bu düzenlemenin içeriği nasıl olmalıdır? Tam olarak çok çabuk geçtiği için mesela örgütlenmeyle ilgili olarak nasıl bir beklenti içindeler şahsen anlayamadım bunu ben en azından sizler adına sormak istiyorum.

Sami Evren: Devletin örgütlenmesi mi kamu çalışanlarının örgütlenmesi mi?

Prof. Dr. Gülten Kutal: Kamu çalışanlarının örgütlenmesiyle ilgili olarak...

Sami Evren: Şimdi öncelikle hocama teşekkür ederim. Haziran ayında ben de bizzat katılacağım ILO toplantılarına. Tabi toplantıya katılma sonuçta belki bir prosedürdür ama onun öncesinde çok ciddi faaliyetleri sürdürmek gerekir orada. Tüm komisyonlara görüş iletmek

gerekir. Bu konuda olayı takip ediyoruz. Hükümet de birkaç defa uyarı aldı. Fakat belirli gerekçelerle sürekli o uyarılar da ertelendi. Anayasanın 90'ıncı maddesi çok daha bağlayıcı bir hale geldi. İç hukuku oluşturduğu için birçok şey artık eskisi gibi ötelenemeyecek. Bu bizim için bir avantajdır. Zaten bu durum bir çelişkidir. Şimdi 657 sayılı kanun ve 4688 sayılı kanun mevcuttur. Birinde memur tanımı yapılıyor, birinde kamu çalışanı tanımı yapılıyor. Anayasanın 53. Maddesi'nde değişiklik yapıldı.

Ortak çalışanlar yasasını, grev ve toplu sözleşme kavramını orada kullandılar. Daha önce memurlara sendika kurmak yasaktı. Onu kaldırdı ama ciddi bir yasağı bilerek koydu ve bunu iyi bir özgürlükmüş gibi sundu. Grev ve toplu sözleşme hakkını tanımladı. Halbuki onu tanımlayacak olan 4688'in çerçevesini belirlemiş oldu. Yani esas burada müdahale etmemeliydi olaya. Her neyse ama biz çalışma yaşamının, sistemin kendisinin özellikle çalışanlar açısından çok problemlili hale bilinçli olarak getirildiğini söylüyoruz. Söz konusu personel şimdi yeni kanunlarda tam zamanlı, kısmi zamanlı çalışma sistemleri esnek çalışma kuralları diye ifade ettiğimiz çalışma biçimlerini içeriyor.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Memurlarla ilgili olarak mı?

Sami Evren: Aynı şey yapılmak isteniyor. "*Değişim Yönetimi İçin Yönetimde Değişim*" başlıklı kitabın 102. sayfası ve devamında kamu personel rejiminin özüne ilişkin bir bölüm yer almaktadır. Buna göre yönetimde yaşanan sorunların ana kaynakları arasında Kamu personel rejimi önemli bir unsur olarak gözükmüyor. Liyakat sistemini kurun denilmektedir. Liyakat sistemine göre çalışın denilmektedir. Liyakat kavramı göreceli bir kavramdır yani kim neye göre liyakatli? Bunun ölçüsünü kim koyacaktır?

Kitapta devam ediyor: Görevde yükseltme işi; şu anda biz performansa dayalı bir sistemde çalışmıyoruz. Belirli ücret sistemi var. Katsayılarla göstergelerle çalışıyoruz ama artık bu düzenlemeyle yarın bu böyle olmaz, olmayacak denilmektedir. Aslında pilot bazı okullarda eğitim anlamında geçildi bu performansa dayalı sisteme. Güya katılımı ve şeffaf ilişkiyi öngördüğü iddia ediliyor. Örneğin bir öğretmenin performansını değerlendirirken okul aile birliği 5 puan, öğrenci 5 puan, öğretmenin kendisi 5 puan, müfettiş 30 puan, idare 30 puan verebiliyor. 100 üzerinden bunları değerlendirdiğiniz zaman

burada performansın % 70'ini yine idare belirliyor. Buna göre tahminim ileride bu kriterlere bakarak, siz başarılısınız, sizin maaşınız şu olacak şeklinde bir sistem getirilmeye çalışılıyor. Bu da ne demektir? Sendikaları, sendikalaşmayı, hizmet niteliğini ortadan kaldıracak ve tamamen bireyle idare arasında bir sözleşme ilişkisine dayanan bir sisteme ulaşılacaktır.

Türkiye gibi ayrımcılığın olduğu, Türkiye gibi siyasal ilişkilerin, siyasal kültürün bu kadar yozlaştığı, her iktidar değişikliğinde bürokrasi hükümetlerle gelsin gitsin tartışmasının yaşandığı bir ülkede o bürokratların kamuda çalışanların performansını ölçtüğünü düşünün, liyakatını ölçtüğünü düşünün. Halbuki demokratik sistemlerde nasıldır bu? Bireylerle bizim sorunlarımız çözülemez. Bir kurum hem kendi iç hukukunu tanımlar, kurumda sendika örgütlüdür ve kurumun kendi ilkeleri, çalışma biçimi vardır. Çalışanların sorunlarını ortaya koyar. O hizmeti alması gereken insanların nasıl o hizmeti alacağını ölçülerini koyar. Çünkü sendikalar sadece ücret kavgası içerisinde olan, sadece ücret talep eden örgütler değildir. Böyle sendikalar da var ama bu yanlıştır. Biz bunu doğru görmüyoruz. Sendikalar aynı zamanda hem çalışanlarının, üyelerinin hak ve çıkarlarını korurken hem de toplumsal duyarlılığı öne çıkarmak durumundadır. Toplumdaki bir takım gelişmelere tepki verme, onlara sözünü söyleme hakkına da sahiptir. Demokrasinin gereği de budur.

Kitapta personel yapısı dengesizliği diye söz edilmiş, doğrudur. Türkiye'de personel yapısının illere göre bakıldığında dengesiz dağıldığı gözükmektedir. Mesela Antalya'da yığılma var, Ankara'da çok sayıda insan mevcut, İzmir'de Ege bölgesinde yığılma var. Güneydoğu bölgesinde ve İstanbul'da yaşam koşulları zor olduğu için personel ihtiyacı var. Burada bir dengesizlik söz konusudur ama bu dengesizliği yaratan çalışanların kendisi değildir. Bunu yaratan bizzat yönetimin ve sistemin kendisidir. Dolayısıyla burada çözüm, örgütlü bir şekilde sendikaların görüşünü almaktır. Eğer sendikalar oturur istihdam konusunu hükümetle ciddi ciddi konuşursa biz iki milyon kamu çalışanın nereden, nasıl çalıştırılacağına birlikte karar verebiliriz. Burada bizim için esas olan çalışan bir kişinin çalışma koşullarının uygun olmasıdır. Hizmeti herkesin eşit şekilde alabileceği bir zemini ararız. Şimdi sizin bu sorunuza şuradan gelmek istiyorum. Burada

bütün çalışanların ortak yasası dememiz gerekiyor. Yani çalışanı farklı statülerde işçi, memur, sözleşmeli şucu bucu diye ayırmamak gerekiyor.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Özel ile kamu beraber bir arada mı?

Sami Evren: Farketmiyor. Sonuçta bizim için burada esas olan bütün çalışanlarımız. Yani özel sektörde çalışanları dışlamak, onları bu işin dışında görmek doğru değildir. Bizim için esas olan iş güvencesidir. İster özelde çalışsın ister kamuda çalışsın esas olan iş güvencemizdir. Çünkü çalışma hakkı en temel insan hakkıdır. Dolayısıyla bu temel insan hakkına kimse dokunamamalıdır. Bu güvence altında olmalıdır. Bu da yasalarla olacaktır. Siz bir işyerinin, işletmenin patronu olabilirsiniz, orada 20 tane işçi çalıştırabilirsiniz ama sabah gelip oradaki A işçisine sen burada bundan sonra çalışamazsın deyip gönderme hakkına sahip değilsiniz.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Zaten yasalar müsaade etmiyor.

Sami Evren: Ediyor efendim. Şu anda onun belirli bir sayısı var hatırladığım kadarıyla, hocam belki bizi uyaracaktır, bu sayı 50'den fazla olsa gerektir.

Prof. Dr. Gülten Kutal: 30'dan fazla olması gerekiyor Sn. Evren.

Sami Evren: Önce öyle pazarlık yapıldı bilim kurulunda ama daha sonra hükümet onu 30'a düşürdü.

Prof. Dr. Toker Dereli: Biz 10 dedik hükümet 30'a çıkardı.

Sami Evren: Pardon, böyle bir tartışma oldu. Burada ben küçük atölyeleri kastediyorum. Şimdi patron dediğimiz bildiğimiz gibi patron değil ki. Aynı işi yapan 10 tane şirket, 20 tane şirket kurmuş, şirketleri parçalamış. Birisinde 7 işçi çalışıyor, birisinde 8 işçi çalışıyor, birisinde 9 işçi çalışıyor. Öyle pervasız yapıyorlar ki bu işi orada sendikanın kurulmasını engellemek için yapıyorlar. Bu parçalanma işten atmak için çok kolay bir malzeme oluşturuyor. Onun da ötesinde bir şirket başka bir şirkete ödünç işçi de verebilir. Yani tamamen modern kölelik dediğimiz bir yasa tasarısı. Sizi köle gibi düşünebiliyor. Yani siz burada tamam kamuda belirli güvencelere sahipsiniz fakat çalışma hayatındakilerin çok büyük bir kısmı güvenceden yoksun durumdadır.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Kamu Kesimi için esaslara geçmemiz lazım sanıyorum. İş kanununun esaslarını tam olarak incelememişsiniz

gibi geliyor bana. Çünkü şimdi iş kanunu ile kamu kesiminde çalışanların tabi oldukları kanunlar yani işçiler için özel kesimle aynı. Bunu birleştirme açısından neden bir öneri getirdiğinizi ben merak ediyorum.

Sami Evren: Şu anda personel rejimi yasa tasarısının özü iş kanunundaki düzenlemelere uygun hale getirildi. Yani bizim personel rejimi yasa tasarısı iş kanunundaki çalışma esaslarını bize de getirmek istiyor. Artık bizim şu anda ki 657'deki statümüz tamamen ortadan kalkıyor ve bizi de devlet, tıpkı iş kanununda olduğu gibi çalıştırmak istiyor. Dolayısıyla performans dayalı esnek çalışma kuralları yani iş kanunundaki sistem bize de getirilmek isteniyor. Bu nedenle bu konuya giriyorum ben.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Birleştirilince farklı mı olacak?

Sami Evren: Şimdi problem şu: Örgütlenme açısından ortak çalışanlar yasasının olması gerektiği kanısındayım. Yani bütün kamuda çalışanlar bütün çalışanlar, işkolu tarifine göre mesela eğitim iş koluysa eğitim işkolunda hizmet üreten bütün kesimler aynı sendikada örgütlenebilmelidir. Yani bu özel sektör de olabilir, dershanedeki öğretmen de olabilir, A okulundaki insan da olabilir, üniversitedeki insan da. Eğitim işkolu tanımını yapmalıyız ve eğitim işiyle ilgili kim hizmet üretiyorsa onlar o sendikada üye olabilmeli. Bu nedir? Bizi güçlü kılar; neyin karşısında güçlü kılar? İşverenin karşısında güçlü kılar. Halbuki sektörel olarak her işverenin farklı sektörler arasında ilişkileri ortaya çıkabilir ama ortak çalışanlar yasası en azından şunu zorlayacaktır, şunun önünü açacaktır: Bu kadar parçalı ve çeşitli çalışma biçimlerini ortadan kaldıracaktır ve toplu pazarlık sisteminden hepimiz eşit koşullarda faydalanacağız.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Şimdi mevcut kamu rejiminde memur statüsünde iş güvencesi var, 658'de bu var. Bu düzenden vazgeçtiğimizde ya da bir ortak çalışanlar yasası çıkarıldığı zaman acaba bir kargaşa olmayacak mı? Yani daha kötü bir statüyle karşı karşıya kalma ihtimalleri yok mu memurların?

Sami Evren: Şimdi iş güvencesi illa hukuksal olarak bir yerde yazılmasıyla sağlanmaz. Yani 657'de işte bir takım hukuksal gerekçeler var. Kamu çalışanı şöyle bir suç işlemiş ise şöyle bir hukuksal süreç işler denmektedir. Zaten suçluysa göreve son verme koşulları bellidir. Buraya

sığınarak çalışma yaşamını sürdüremezsiniz. Bizim esas iş güvencemiz kendimiziz. Nedir bu? Bununla şunu kanıtlamak istiyorum: örgütlenme özgürlüğü, benim örgütlenme özgürlüğüm olursa, benim sendikal faaliyetlerim engellenmezse, ben özgür toplu pazarlık yapabilecek isem benim iş güvencem budur. Meseleye biz böyle bakıyoruz. Dolayısıyla bunlar sağlanmazsa, bu haklar tanınmazsa zaten patronun veya birilerinin liyakat hesaplarına göre hadi sen işe yaramıyorsun performansın düşük hadi git noktasına gelirse onun hukuku da oluşur.

Yarın 657'deki durum değiştirilir ve derler ki, iki tane müfettişin vereceği raporla görevinize son verebiliriz. Ama burada ona dur diyebilecek bir güç lazımdır. Bu güç sendikadır, örgütündür. Örgütünde hakikaten yolsuzluk yapan hırsızlık yapan hizmet üretmeyen kişiyi savunacak durumda değildir sanırım. Sonuçta toplumsal görev yapıyoruz. Toplumsal görev yaptığımız için kamu hizmetini çalışanın aldığı ücreti hak edecek şekilde sürdürmesi gerekiyor. Bunu da denetleyen biz oluyoruz. Yani hizmetin niteliği de burada ortaya çıkar. Onun için iş güvencesi meselesinde sıkı sıkıya mevcut 657'ye sarılarak korunma düşüncesinin doğru bir düşünce olduğu kanısında değilim. Tamamen iş güvencesi bizim örgütlü gücümüzle ilgili bir şeydir. Örgütlere özgürlük tanırsa problem yoktur.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Soru sormak isteyen var mı? Ben birkaç sorudur arka arkaya soruyorum. Kusura bakmayın konunun tam açıklığa kavuşması açısından soruları yöneltiyorum. Arkadaşlardan bu konuda başka soru sormak isteyen var mı acaba? Şimdi bir şey daha akla geliyor: madem ki sendikal örgütlenme hem kamu kesimini hem de özel kesimi içine alan bir örgütlenmeye dönüşmeli demektesiniz...

Sami Evren: Avrupa'da böyle.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Bu durumda toplu pazarlık nasıl işleyecek? Yani aynı işkolunda kamu kesimi var bir de özel kesim var. Bunlar nasıl toplu pazarlık yapacaklar? Nasıl çalışma rejimini belirleyecekler? Bu devlet kesiminde nasıl yasalaşacak?

Sami Evren: Şimdi efendim tabi toplu pazarlık sistemini devlet kabul ettikten sonra tek taraflı kurgulayamazsınız. Tek taraflı talep eden sürekli talep eden noktada olmazsınız. Sorumluluk size de yüklenir. Mesela ülkenin milli gelirden aldığı pay, yoksulluk sınırı, açlık sınırı gibi

kavramlar yeni yeni tartışılıyor. Dünya Ticaret Örgütü daha köklü araştırmalar yaptı.

Biz bunu şöyle aşabileceğimizi düşünüyoruz: Nasıl şu an asgari ücret ilan ediliyorsa kamu çalışanları ve tüm çalışanlar için o işkolunda DİE tarafından saptanabilecek yoksulluk sınırının altında ücret ödenemez maddesi mesela toplu pazarlıkta bizim için en önemli madde olacaktır. Bizim bu dönemde ve geçen dönemde toplu görüşme süreçlerinde ifade ettiğimiz buydu mesela. Bu ölçü olabilir. Onun dışında kişinin o alanda, o işkolunda yaptığı kıdemi, aylığı, işe göre, riske göre bunlar da ilave edilebilir. Pazarlık da yapılabilir. Tabi bunlar belirli kalemlere, 8-10 tane kaleme parçalanabilir.

Yüksekokul mezunu ile lise mezunu arasında elbette bir fark olmak durumundadır. Araştırma yapan, üreten, sürekli bilgi üretenle üretmeyen arasında mutlaka bir ücret farklılığı olmalıdır. Yapılan işin niteliğine göre, üretimine göre bu planlanabilir. Ama burada bir kıstas getirilmesi gerekiyor. Sadece klasik anlamdaki sendikal ilişki de parçalanıyor. Zaten tüm dünyada parçalanıyor. Sendikal hareketin yeniden yapılanması tartışması zaten böyle bir olay ve tüm dünya toplumsal sendikal hareketi tartışıyor. Toplumsal sendikal hareket nedir? Nasıl olmalıdır? Sadece kendi üyeleriyle sınırlı mı bakmalıdır? gibi sorulara cevap aranmaktadır. Bizim emek platformu örneği burada önemlidir. Tam istediğimiz şekilde gerçekleştiremedik bunu ama nemalarla ilgili bu çok tartışılan konuda Emek Platformu ağırlığını koydu. Yıllardır çözülemeyen sorun hakkında Emek Platformu hazineyle, bakanla, hükümetle bir anlaşma yaptı. Biz tabi anlaşamadık yerleşik sonuçta. Zaten birçok üyenin nemaları ödenemedi ama öyle bir platformun oluşturulabilmesi burada sonuçtan daha önemli gözükmektedir.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Konferansımızı kapatırken Sosyal Siyaset Konferansları dizimizin bu bölümüne katılan başta KESK başkanı Sn. Sami EVREN olmak üzere tüm katılımcılara teşekkür ediyorum.