

Başyazı

KİT'lerde çalışan meslektaşlarımızı yakından ilgilendiren ve iş yerlerinde yoğun tartışmalara neden olan "sözleşmeli personel" konusu, uzunca sayılabilecek bir süredir güncelliğini korumaktadır. 10195 sayılı yasadan 657 sayılı yasa kapsamına alınmasıyla 1970 yılında başlayan ve yan ödeme, ikramiye, yakacak yardımı, özel hizmet tazminatı, fazla çalışma ücreti, ek gösterge, büyük proje ücreti v.b. uygulamaları arasında yol alan teknik eleman ücretleri, rota değiştirerek serüvenine devam etmektedir. Ve görünen o ki; bu kez çok daha köktenci yaklaşımlar benimsemektedir...

Bilindiği gibi, 14.5.1985 tarih ve 19-383-10029 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları ile bunların müessesese ve bağlı ortaklıklarında işçi ve memur statüsünde olmayan sözleşmeli personel çalıştırılması, ilgili kuruluşlara duyurulmuş, daha sonra 18.6.1985 tarih ve 19-383-10919 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile de uygulama biçimi ayrıntılı olarak ele alınmıştı. Genelgelerin yayımlanışları üzerinden bir yıl gibi bir süre geçmiş; bugüne değin yapılan uygulamalar ve son günlerdeki gelişmeler karşısında sağlıklı tartışmalarla konuya ilişkin görüşlerin netleştirilmesi kaçınılmaz olmuştur. İnancımız odur ki, ekonomik ve demokratik haklarımıza karşı duyarlılığımız, farklı statülerde çalışmanın zorlayacağı olumsuzlukları törpüleyerek, dayanışmamızı pekiştirecektir.

Yeni bir anlayışa yönelerek, böylesi bir uygulamaya girmekle amaçlanan nedir? Bu sorumuza doğru bir yanıtı yukarıda anılan genelgelerde bulabilmemiz olanaklı değildir. Ancak, konuyla doğrudan ya da dolaylı ilgili gelişmeler, sözleşmelerin içerikleri, ülkemizin gündemindeki diğer uygulamalar ve kimi temel veriler dikkate alındığında belirli sonuçlara varılabilmektedir.

Sözleşmeli personel uygulamasının gerekçesi olarak şunlar söylenmektedir: KİT'lerin darboğazlarından biri olarak bilinen nitelikli personel gereksiniminin karşılanabilmesi, bu kuruluşlardan özel sektöre nitelikli eleman akışının önlenememesi için; seçimli (selektif) ücret sisteminin uygulanması, ücret düzeyi açısından bunların özel sektör ile rekabet edebilir duruma getirilmesi gerekir. Bu doğrulara ulaşmada ise Başbakanlık Genelgesinde belirtildiği gibi şöyle bir ilke gözetilecektir: "Kuruluşun üretim, verimlilik, kârlılık, kalite, satış, ihracat gibi durumları dikkate alınmak suretiyle sözleşmeli personelin başarısı her yıl değerlendirilecek, başarılı olmayanların sözleşmesi kesinlikle yenilenmeyecektir." Yine aynı genelgede "Teşebbüsün sözleşme süresi sonunda her ne sebeple olursa olsun, sözleşmeyi yenileyip yenilememekte serbest olduğu"; "sözleşmelere, yenilenip ye-

nilenmemesi veya feshedilmesi hallerinde tazminat ödenmesine dair cezai şart kesinlikle konmayacaktır.", "sözleşmeli personele, sözleşme ücreti dışında (harcah hariç) hiçbir ödeme yapılmayacaktır" gibi bağlayıcı koşullar öne sürülmektedir. Bu örnekleri gerek genelgelerden, gerekse de yapılan sözleşmelerden alıntılar yaparak ve yapılan uygulamalardan örnekler vererek çoğaltmak olanaklıdır. Ancak, bizler burada örneklemeleri bir yana bırakıp konunun özü üzerinde durmak istiyoruz.

Görüldüğü gibi, sözleşme koşulları alabildiğine öznel değerlendirmelere dayanabilen, işten çıkarmada ve işverene alabildiğine yetkiler veren bir öz taşımaktadır. Kısacası, yılların uğraşısı sonucu elde edilen tüm haklar, güvenceler bir çift dudüğün insiyatifine terkedilmektedir. KİT'lerde çalışanların büyük bir bölümü memur ise 657 sayılı Yasaya, işçi ise İş Yasası hükümlerine göre istihdam edilmektedir. Sözleşmeli personel ise "memur ve işçi statüsünde olmayan"dır. Bilindiği üzere 657 sayılı yasa -olağanüstü durumlarda askıya alınsa da- devlet memurlarına, kaynağını Anayasa'dan alan, belirli bir sosyal güvence sağlamaktadır. İşçiler ise son derece kısıtlanmış olmasına karşın, sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev yapma haklarına sahiptirler. Uzun yılların birikimini taşıyan bu haklar son uygulamalar ile "memur ve işçi statüsünde olmayan" yaftası yapıştirılarak çalışanların elinden alınmaktadır. Gerçek amaç, verimlilik, üretim, v.b. ise buna çalışanların ekonomik, demokratik haklarına dokunmadan da ulaşılabilir. Nitekim bunun kanıtını da, her gün, her alandan binlerce alıntı yaptığımız ülkelerden görebilmekteyiz.

Geçmişte çok daha az yetkileri olan iktidarların, siyasi kadrolaşmaları uğruna neler yaptığını, bugün de ilk işe girişteki güvenlik soruşturmalarının hangi amaçlarla kullanıldığını gördükten sonra, böylesine sınırsız yetkilerle donatılmış iktidarların aynı biçimde hareket etmeyeceğini kim iddia edebilir?

Bilindiği gibi bir yandan KİT'lere yani alınacak kişiler doğrudan sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilirken, diğer yandan da halihazır personelden isteyenler -belirli bir programa göre- bu statüye geçebilmektedirler. Geçiş döneminin ücret, özlük hakları, yetki ve sorumluluk v.b. gibi konulardaki kargaşasını bir yana bırakıp, asıl tehlikeye dikkat çekmek istiyoruz. Sözleşmeli personel uygulamasının yaygınlaştırılmasıyla zaman içinde; Toplu Sözleşme Yasası, Devlet Memurları Yasası, İş Yasası gibi çalışma yaşamını düzenleyen yasaların içleri boşaltılarak işlevsiz kılınacak, sendikalar güçsüzleştirilecek, örgütlenme hakkı kâğıt üstünde kalacak "sözleşmenin yenilenmesi" her an çalışanların başında Demoklesin Kılıcı gibi sallanıp daha aza razı olmaları zorlanacak; ücretler aşağı çekilirken, haftalık çalışma saatleri artabilecektir. Doğaldır ki tüm bunlar yalnızca KİT'lerde olup bitmeyecek, ekonominin, her alanına yansımacaktır. Yan yana çalışıp aynı işi yapan insanlar farklı sosyal güvenlik kuruluşlarına (Emekli Sandığı ve SSK) bağımlı olacaklar, bu da ayrı bir huzursuzluk ve eşitsizlik kaynağını oluşturabilecektir. (Nitekim Emekli Sandığı Yasasında yapılan son değişikliklerle, bir yandan sözleşmeli olarak istihdamı özendirici maddeler eklenirken, diğer yandan Anayasa'nın eşitlik ilkelerine ters düşebilecek biçimde bu huzursuzluğun tohumları atılmıştır). Farklı statüdeki çalışanlara uygulanacak ücret ve diğer haklara ilişkin politikalarla belirlenen hedefe varma süreci istendiği biçimde kısaltılıp, uzatılabilecektir.

Sözleşmeli personel uygulamasının KİT'lerin özelleştirilmesi girişimlerine de etkisi olacaktır. Çalışmaları geçtiğimiz yıl başlayan "KİT'lerin özelleştirilmesi" programının bir parçası olarak personel üzerinde serbestçe oynama isteği gözetilen amaçlardan biri olarak kabul edilmektedir. İktisadi Devlet Teşekkülleri ve

Kamu İktisadi Kuruluşlarına, bunlara ait işletme, müessese ve bağlı ortaklıkların işletme faaliyetlerinde etkinliğin artırılması, devlet bütçesi üzerindeki yüklerin azaltılması biçiminde özetlenen "zahiri" amaca ulaşabilmede bu uygulama bir araç olacaktır. Çoğunluğu ya da tamamı sözleşmeli statüye dönüştürülmüş çalışanlarıyla devredilen kuruluşlar olacaktır. Bir başka açıdan yaklaşırsak, yıllardır iktidarda kalabilmeleri için kullanılan, tepeden müdahalelerle iş göremez duruma getirilen bu kuruluşların kefareti çalışan personeline ödettirilmiş olacaktır.

özetleyecek olursak, çalışmayı, üretmeyi özendirmek; verimliliği, üretimi, kârlılığı artırmak amacı taşıdığı söylenen "sözleşmeli personel" istihdamına yönelik uygulamalar işverene/iktidarlara keyfi biçimde davranabileceği sınırsız yetkiler vermektedir. Bu yetkinin her zaman herkesçe nesnel ölçülere göre kullanılacağını kimse ileri süremez. 657 sayılı Yasanın olumsuzluklarını gidermenin, yukarıda sayılan amaçlara ulaşmanın tek yolu bu değildir. Çalışanların ekonomik ve demokratik haklarının ortadan kaldırılmasına olanak tanımadan da bu amaçlara ulaşabileceği herkesin kabul edebileceği bir gerçektir. Görünen o ki, KİT'lerin bugünkü duruma düşmesine neden olan iktidarlara sınırsız yetkiler verilirken, bu konuda hiçbir sorumluluğu olmayan çalışanlar sanık sandalyesine oturtulmak istenmekte; hem de ellerinden ayaklarından bağlanarak. Tüm insanlık çalışma saatlerinin kısaltılması çabaları içinde iken çalışanların yüzyıllar öncesine götürülmesi olarak değerlendirdiğimiz bu uygulama bu biçimiyle çalışanların pazarlık gücünü azaltırken, reel ücretleri daha da aşağıya çekebilecek, haftalık çalışma saatini artırabilecek; sendikaların kolunu kanadını kıracak; özelleştirilecek KİT'lerin çalışanlarının kolaylıkla kapı önüne konulmasına olanak tanıyacak özellikler taşımaktadır.

Odamız yıllardan beri savunduğu gibi bugün de tüm çalışanları ve onların bir parçası olan biz Maden Mühendislerini tek olmaktan çıkarıp iş ve gücümüzün karşılığı yarınlarmıza güvenle bakmamızı sağlayacak olan toplu sözleşme ve grev hakkına sahip sendikal örgütlenmeyi tek ve son çözüm olarak görmektedir.

Saygılarımızla,

YÖNETİM KURULU