

SÖZLEŞMELİ PERSONEL UYGULAMASININ DÜNÜ-BUGÜNÜ ve GELECEĞİ

İsmail KULAKSIZOĞLU
TMMOB Genel Sekreteri

24 Ocak 1980, ülkemiz için hiç kuşku yokki sıradan bir tarih değildi. Adıyla anılan ekonomik kararlarıyla bugünün, ülkemizin yakın geleceğinin PROGRAMLANDIĞI gün olarak anılacağı, pek kısa bir süre sonra anlaşılmıştı.

24 Ocak ekonomik kararlarının uygulamaya konmasıyla toplumsal yaşamda ortaya çıkan sonuçlar, sorunlar ve tüm demokratik kurum, kurulları yanısıra çalışma yaşamını düzenleyen yasalarıyla 61 Anayasası'nın, uygulamaların önüne koyduğu engeller ve ardından gelen 12 Eylül...

12 EYLÜL'le önü fiilen açılan 24 Ocak kararları, 82 Anayasası'yla gereksindiği yasal düzenlemelere kavuşturulduktan sonra, uygulamalar daha da açılarak sürdürüldü ve halen de sürdürülmektedir.

Bu arada, Uluslararası finans kuruluşları ve yerli sermayenin etkili çevrelerinin yayın ve raporlarında, KİPlerin özelleştirilmesi üzerine üzerinde duruluyor, bu doğrultuda istemler dile getiriliyor, geç kalınmakta olduğu ileri sürülüyordu. Bu görüş ve istemlerin dile getirilmesini, özal Hükümetinin KİPlerin özelleştirileceği yolundaki açıklamaları izliyordu.

Sözleşmeli Personel Statüsünün, KİT'lerin özelleştirilmesi politikası içindeki önemli yerine değinmeden önce, ÖZELLEŞTİRME olayına kısa da olsa bir bakış atmakta yarar bulunmaktadır.

KİTLER ÖZELLEŞTİRİLİYOR MU? İHRAÇ MI EDİLİYOR?

KİT'lerde VERİMLİLİK, ancak ÖZELLEŞTİRME ile sağlanacaktır. Özelleştirmede ileri sürülen ve en önde gelen GEREKÇE budur.

Aslında bu gerekçeye sahiplerinin bile inandıklarını söylemek, safılık değilse, mümkün de değildir. Çünkü KİPler ÖZELLEŞTİRİLİNCE bu kuruluşları verimsiz kılan belirleyici neden ve etkenler ortadan kalkmaz, kuruluş yerindeki yanlışlık, kapasite seçimindeki hata giderilemez, teknoloji bir çırpıda çağdaş hale gelmez.

Bu etkenlerin söz konusu olmadığı KİT'lerde de, verim-

sizliğin nedeni olabilecek YÖNETSEL yanlışlıkların giderilmesi ise, ÖZELLEŞTİRME'yi hiç gerektirmez.

öte yandan, verimli çalışan ve kâr eden, dolayısıyla verimsizliğin söz konusu olmadığı KİT'lerin satılmalarına öncelik verilmesinin NEDENİ de ileri sürülen GEREKÇE hiç olamaz.

Bir diğer gerekçe ise, KİTlerin halka açılması, bir başka deyişle mülkiyetin tabana yayılması gerekçesidir. Bu gerekçenin ne denli tutarsız olduğu günümüzde çok daha iyi anlaşılmiş bulunmaktadır.

biriktirme gücü biryana, enflasyonun yıllardır üç rakamlı oranlara yakın düzeylerde seyretmesi karşısında; giderek yoksullaşarak, yarı aç yarı tok hale getirilen halkımızın, KİPlerin mülkiyetine ortak olmasını beklemek, hayalden-başka bir şey olamazdı ve olmadı da..

Nitekim, ÇİTOSAN'ın en verimli beş fabrikası, % 90 hisseyle Fransızlara BLOK halde satıldı. KİPleri bekleyen akibetin ne olduğu ÇİTOSAN olayıyla açığa çıkmıştı. Uzmanlara göre olay KİT ihracına dönüşmüştü ve söz konusu olan artık ÖZELLEŞTİRME değildi.

Belirtmek gerekir ki, burada hayal olan sadece; kurullarında emeği özverisi, hatta kanı bulunan halkımızın, KİPlerin mülkiyetine ortak olmasının beklenmesiydi.

Ama halkımızın içine düşürüldüğü "YOKSULLUK" ne yazık ki günümüzün acı bir gerçeğidir. Hem de 8-10 yıl öncesinden hayal dahi edilemeyecek bir gerçek. Sayın Başbakanın sıkça söylediği, "İcraatımızı hayal dahi edemezler sözünü doğrulayan türden bir gerçek...

Kısaca KİPler, verimliliğin sağlanması ve halka açılması gibi sözde kalmaktan öteye geçemeyen gerekçelerle, özelleştirme adı altında yerli ve yabancı sermayeye satılmak istenmektedir.

Ancak, KİPlerin satılmalarının kolaylaştırılması için KİT'lerin "dikensiz gül bahçeleri"ne dönüştürülmeleri önemliydi ve alıcılarının iştahlarını açacak etkili bir reçeteye gereksinim vardı.

işte, BU REÇENENİN ADI, SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜYDÜ.

BU REÇETENİN İŞTAH AÇICI İLAÇLARI NELERDİ?

Bu reçetenin en etkili iki iştah açıcı ilacı vardı.

İlki, KİT çalışanlarının "İŞ GÜVENCE'sinden yoksun bırakılmalarıydı. İkincisi ise, KİT çalışanları, sendikalaşmayacak, dolayısıyla ekonomik haklarını ve örgütlenme özgürlüklerini örgütlü biçimde kullanamayacaklardı. Dahası, herhangi bir sendikaya üye iseler, derhal ayrılacaklardı.

Bunun en önemli ve tek nedeni, Kirlerdeki personel rejiminin, KİT'lerin özelleştirilmesi önünde engel olarak görülmesi ve sözleşmeli personel statüsü ile, bu engelin aşılması istenmesiydi. Ancak böylelikle KİT'lerde, çalışanların kitlesel boyutlara varabilecek tasfiyelerinin yolu açılacak ve KİTleri yeni alıcılarına içi boşaltılmış olarak teslim edebilmenin zemini yaratılmış olacaktı.

SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜ İÇİN NELER DENMİŞTİ?

Sözleşmeli Personel Statüsü, uygulamaya konulduğunda, başta TMMOB olmak üzere tüm Meslek Kuruluşları, Sendikalar, ilgili tüm kurum kişi ve kuruluşların büyük tepkisini çekmişti.

Bu tepkilerin dile getiriliş biçimlerinden bazılarını ana başlıklarıyla yeniden anımsamakta yarar var.

Sözleşmeli Personel statüsü, devlete çalışan değil, siyasi iktidara köle yaratmayı amaçlayan statü, olarak değerlendirilmişti.

Kimimize göre, "İşveren için, etji senin, kemiği benim" türünde bir personel düşleyen bu statü, iş güvencesini, 'iki dudak' arasına alıyordu.

Yine bu statü, "sosyal hukuk devleti" anlayışına ters bulunuyor ve İşçi-Memur ayırımına eklenen garip 'bir halka' olarak görülerek, 'sözleşmeli personel için 'ne kuş, ne deve' olsa olsa 'devekuşları' benzetmesi yapılıyordu.

Kimisi kesimlerce de, bu statü, 'çağdaş kölelik', personel ise 'çağdaş köleler' olarak tanımlanıyordu.

Bu statüyü, 'çağ-dışı' bulanlarımız, ülkemiz adına işlenmiş "yeni bir demokrasi aybı" olarak görüyorlardı.

Bu statünün, KİPilerin ÖZELLEŞTİRİLMESİ politikasından ayrı tutulmaması gerektiğinin altı önemle çizilirken, HITLER'in İkinci Dünya Savaşı sırasında söylediği "Dünyayı Allaha boş teslim edeceğim" sözüne yollamada bulunularak, statü, KİTleri yeni sahiplerine boş teslim etmenin aracı olarak değerlendiriliyordu.

kuşkusuz, sözleşmeli personel statüsüne ilişkin tüm bu değerlendirmeler, gerçekleri dile getiriyor. Ancak, bunların ötesinde, bu statünün bir yanı var ki, 'demokrasi' adına gerçekten çok düşündürücüdür.

Demokrasi, ancak örgütlü toplumların başarabilecekleri bir yaşam biçimidir. Örgütlenmek, bireyin en temel demokratik haklarından olduğu gibi aynı zamanda da "çağdaşlıktır. Ayrıca, örgütlenme hakkına sahip çıkmak da, birey için demokrat olabilmenin asgari koşuludur.

Oysa, sözleşmeli personel statüsü, örgütlenme hakkını yok sayarak örgütlü hak arama ve alma yollarını tıkamasının yanında, özellikle çalışanların varolan örgütlülüğünü de dağıtmayı hedef alan yönüyle, çalışanları, demokratik hak ve özgürlüklerinden yoksun bırakmaktadır.

Yine bu statü, zaten demokrasinin gerektirdiği yeterlilikte örgütlü olmayan çalışanları, tamamen örgütsüz kılarak demokrasinin dışında tutmak eğilimi taşımaktadır. İşte bu statünün demokrasi adına olduğu kadar, çalışanlar adına da asla kabul edilemez olan bu yanı gözden uzak tutulmamalıdır.

TMMOB NASIL DEĞERLENDİRMİŞTİ?

TMMOB Sözleşmeli Personel Statüsünü, KİT'lerin özelleştirilmesi uygulamalarının bir parçası olarak değerlendirmiş ve görüşlerini bu temel üzerinde geliştirmişti

TMMOB bu statüyü, 'İŞ GÜVENCE'sizliği açısından tam bir 'İmarTı Nikahı'nâ benzetmiş ve çalışanları kayıtsız şartsız' yönetime bağlayan, 'kapı kulları' arayan niteliğiyle 'Emret İşverenim' statüsü olarak tanımlamıştı.

Bu statüyle KİT çalışanlarını bekleyen ortamın, 'KİŞLA DÜZENİ'nden farksız olacağına altını çizen TMMOB, böylesi bir ortamda "özgürce üretme'nin mümkün olamayacağını, ileri sürülenin tam tersine KİT'lerde 'VERİMSİZLİĞE' yolaçılacağını ısrarla belirtmeye çalışmıştı.

İşi ne olursa olsun, insanın üretirken kendini "özgür" hissetmesinin, vazgeçilmezliği tartışılmaz bile.. Mühendislik ve Mimarlıkta, yaratabilmenin, üretebilmenin, verimli olabilmenin olmazsa olmaz koşulunun "Özgürlük" olduğuna da hiç kuşku yoktur.

Bu neder ile TMMOB, KİT çalışanı Mühendis ve Mimarlar açısından, tüm olumsuzlukları yanında, sözleşmeli personele statüsünün aratacağı ortamın, özgürce düşünme ve üretme olanaklarını yokettiğini özenle vurgulamış, bu statüye karşı olduğunu duyarlılıkla belirtmiştir.

Kamuoyu İmzuda oluşan çok yaygın tepki ve eleştirilerin, 200 bini aşkın KİT çalışanının, bu statüye geçişlerini önleyememiş olmasını, ne adına olursa olsun, düşündürücü bulmak gerekir.

Son yıllarda yaşanmakta olan ekonomik depresyonun, yoksulluğun, tırdığı çalışanlar için, bu statünün getirdiği "bir avuç dolar, pardon .. TL'lik fazlalık mı etkili olmuştu?

Bu soru; /u evet olarak yanıtlamak, kanımca gerçekçi olacaktır.

Ancak bu statüye geçen veya geçirilen 200 bini aşkın KİT çalışanı içinde memurların, işçilerden daha fazla oluşunu, salt paranın çekidliğeni bağlamak da doğru değildir. Çünkü, sendikalaşma hakkı, ileri sürüldüğü gibi yasal olarak olsa bile bu haklarını fiilen kullanamaz durumdaki bulunan memurların, bu statüye geçmiş olmakla, özgürlük anlamında kayda değer kayıplara uğramayacaklarını söylemek mümkündür.

öte yandan, 657 sayılı Personel Yasasının, memurlara sağladığı 'iş güvençesi'nin, memurlarca pek fazla güvenilir bulunmadığını da unutmamak gerekir.

BUGÜN

KİPlerde yeni personel rejimi olarak öngörülen ve niteliği açıklanmaya çalışılan bu statüye dayanak cıafn 233 (308) sayılı KHK'nin önemli maddeleri Anayasa Mahkemesi'nce iptal edildi ve iptal gerekçesi de yayınlandı.

Bu statüyle ilgili dile getirilen eleştiri, görüş ve değerlendirmelerin tutarlılığını somut olarak *gtrt* bilmek için Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı gen akçesine bakmak gerekecektir.

Gerekçeden bir bölüm:

"Yönetimin objektif kurallara dayanmayan göreceli takdiriyle başarılı-başarısız sayılan, yıllık çalışma süresi uzatılan, iş"e dönüştürülen, "görevden yönetimin istediği zaman çıkarılan, çalışanlara şimdiki/e kadar tanınmış birçok haktan yoksun bırakılan, etkin bjr yargı denetimi dışında tutulan yönetime tam anlamıyla bağımlı kılınan personelin görevde kalmak ve ücretini art ırınak için herşeyi göze alması, her baskıya katlanması, hukuk, Anayasa ve yasa dışı durumlar ve tutumharj içinde bulunması, bu nedenle kimi sakıncalı oluşumları rri devlet yapısını sarsacak boyutlara varması kaçınılmaz" dir.

GÖREV ONURU, EMEK KUTSALLIĞI, hukuksal yönden sağlıklı güvencelerle korunur. Bu sonucu sağ lşmayan düzenlemeler, çalışanlar için geriye götüren, haksızlık yaratan kurallardır. ÇAĞIMIZDA SAVUNULMAŞI OLANAKSIZDIR.

Anayasa Mahkemesi Başkanvekili sayın Yekti i Güngör ÖZDEN'in. "değişik gerekçe'de yer alan görüşleri ise kısaca şöyle:

"Siyasal iktidarlara yürütmenin etkinliğine gü vncelerden yoksun olarak bırakılacak ÇALIŞKANLARIN VARLIĞI, temelde HUKUKU yadsımak anla ulndadır. ÖZELLEŞTİRME UĞRUNA KİT'LERİN İÇ :İNİ BOŞALTACAK, sakıncalı durumlara neden o labilecek DÜZENLEMELERİN, yerindelik yönü Mahkem. amızın incelemeleri dışında kalmakla birlikte, anayasal dayanağı üzerinde önemle durulması gereken yönüdür. HUKUK DEVLETİ YAPISI İÇİNDE HUKUKSUZLUĞ İA, HAKSIZLIĞA YOLAÇACAK KURALLARA GE İÇERLİK TANINAMAZ. Sosyal bir Hukuk devletinin, bu düzenlemeleri gerçekleştirirken, EVRENSEL NİTELİK KAZANMIŞ GÜVENCELERİ gözardı etmesi düşünülemez. ANAYASA'DA HANGİ DÜZEYDİ İ BELİRTİLİRSE BELİRTİLSİN, İNSAN HAKLARI kaos amındaki güvencelerin HER TÜR ÇALIŞANA AÇIK OLMASI GEREĞİNİ BENİMSİYORUM.

Sosyal hukuk devletinin temeli olan sosya il adalet, ÇALIŞANLARA tanınacak GÜVENCELERLE d eğerlerdir. Sözleşmeli personel için genelde işçiler için £ »ngörülen anayasal güvenceler sağlanmadıkça bu tür p «rsonelin çalıştırılması olanaksızdır. Güvencelerden ye iksun düzenlemeyi Anayasaca UYGUN bulmak, yat rlarlanılan

anayasal güvenceleri de ZAYFLATIR. Güvencesiz yaşam, hukuksallıktan uzaktır. İptal oyu mu "ANCAK GÜVENCELER TANINARAK VE SAĞLANARAK, sözleşmeli personel düzeni YASAYLA GETİRİLEBİLİR" görüşüyle kullandığımı açıklıyorum."

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı gerekçelerinden, sözleşmeli personel istihdamının tümünden olanaksız hale getirildiği sonucu çıkarılmamalıdır.

Devletin, KİT'lerin ve diğer kamu tüzel kişiliklerinin, 'genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği "asli" ve "süreklili" görevler dışında kalması koşuluyla, sözleşmeli personel istihdamı olasıdır.

Ancak, sözleşmeli personel düzeni yasa' ile gerçekleştirilmelidir.

Zaten Anayasa Mahkemesi iptal kararı gerekçeleri arasında, sözleşmeli personel rejiminin, YASA yerine KHK ile düzenlenmiş olması, çok önemli bir yer tutmaktadır.

Burada ister, istemez akla şu soru gelmektedir. Sözleşmeli personel uygulamasına ilişkin tüm benzer düzenlemeler, KHK yerine YASAYLA yapılmış olsaydı, yine Anayasaya aykırı bulunur, iptal edilirmiydi?

Bu soruya olumlu karşılık verilebilmesi için Anayasa'nın 'özü*' itibarıyla bu tür antidemokratik düzenlemelere olanak tanımaması gerekir.

Acaba öylemidir? Kuşkusuz bu soruya en doğru yanıt Hukukçularımızdan gelecektir. Ama sayın ÖZDEN'in "ANAYASA'DA HANGİ DÜZEYDE BEÜRTİLİRSE BELİRTİLSİN, İNSAN HAKLARI KAPSAMINDAKİ GÜVENCELERİN HER TÜR ÇALIŞANA AÇIK OLMASI GEREĞİNİ BENİMSEDİĞİNİ BELİRTMESİ ve İPTAL OYUNU, sözleşmeli personel düzeni. ANCAK GÜVENCELER TANINARAK VE SAĞLANARAK, YASAYLA GETİRİLEBİLİR görüşüyle kullandığını açıklaması, kanımca çok önemlidir.

Daha da önemlisi, bu belirlemelerin, dilek yada uyarı düzeyinde kalmayıp, Anayasa gereği hazırlanacak "çerçeve yasa'da yerini ve anlamını bulması olmalıdır.

öteyandan, insan hakları ve demokrasi kapsamındaki güvenceler ve özgürlüklerin kullanılmasını, ülkemizde olduğu gibi, çalışanın görev statüsü belirlememelidir. Başka bir deyişle, görev statüsü ne olursa olsun, sözkonusu hak ve güvencelerin her tür çalışan için geçerli olması mutlaka sağlanmalıdır.

ŞİMDİ NE YAPILMALIDIR?

Çalışma özgürlüğü, sendikal haklar, demokratik hak ve özgürlükler yanısıra, en temel insan haklarını, tüm çalışanlar için güvence altına alacak yasal düzenlemeler, sosyal hukuk devletinin belirgin nitelikleridir.

Bu nedenle, altı aylık sür içinde çıkarılması gereken ve 200 bini aşkın KİT çalışanını ingilendiren "çerçeve yasa'nın, sosyal hukuk devletinin bu nitelik ve gereklerine uygunluğu esas olmalıdır. Ancak, çerçeve

Yasanın neleri düzenleyeceğinin tesbiti önemlidir. KİTlerin, genel idare esaslarına göre yürüttükleri "asli" ve "sürekli" nitelikteki görevleri için sözleşmeli personel istihdamına, Anayasa Mahkemesi, olanak tanımadığına göre, halen bu tür görevleri yürütenlerin durumları nasıl düzenlenecektir ve nasıl düzenlenmelidir? Kanımca, bu durumda olanların, geldikleri statüye döndürülmeleri en uygun çözüm olarak görülmektedir.

Bu çözüm, aynı iş koşullarında, benzer iş yapan KİT çalışanları arasındaki haksız yapay ayırımı ortadan kaldıracaktır.

Bu tür personelden 657'ye döndürüleceklerle, halen bu konumda bulunan memurlar arasındaki ücret dengesizliğini de gidermek mümkündür. Bu amaçla, memurlar için Ocak/90 da getirilecek artış oranları, aradaki farkı kapatacak düzeyde tutulabilir.

Bu farkın, enflasyona göre belirlenecek artış tutarından düşük olması halinde de, her iki gruba aylıklarını eşitleyecek oranlarda artışlar sağlanabilir.

Göreve ilk kezsözleşmeli personel statüsünde başlayanlara da, kadro ihdası suretiyle, 657'ye geçme olanağı, isteyene de 1475 sayılı iş yasasına bağlı çalışma hakkı tanınmalıdır.

Öte yandan, istisnai durumlarda, görevin gerektirdiği niteliklerde sözleşmeli personel istihdamı, 657 sayılı yasaya göre de mümkündür. Bu nedenle, ister KİTlerde, ister öteki kamu kurum ve kuruluşlarında olsun, yeni tür bir personel yaratan istihdam biçimlerinden kaçınılması gerekir.

Konuyla ilgili gelişmelerin, nasıl biçimleneceğini hep birlikte göreceğiz...

DİKKATLE İZLEYELİM....

Dr. LEVİTAN KURALI:

Ortalıkta bk çamurlaşma varsa, sonunda ya çocuklarınıza bulaşacaktır, ya pabuçlarınıza.

FURST'ÜN AKADEMİK YAKLAŞIMI:

Kesenin ağız kimin elindeyse eğitim politikası onun avucunun içindedir.

ROSNEY KURALI:

Kişisel araştırmalannız genel eğitiminizden uzak tutun:

MCFADDEN'İN ÇÖZLEMİ:

Deneyimden ders almadaki güçlük, sınavın başlangıçta, dersin sonda gelmesinden kaynaklanır».

AFGANİSTAN TEMEL EĞİTİM YASASI:

En bert&t eğitim seferberliği bile, iyi bir öğrenciyi harcayamaz.

SPENCE'NİN GÖZLEMİ

İyi bir eğİhn görmek için Me de özürlü olmak gerekmez, yine de işi yarar.

UTVICH'İN GÖZLEMİ:

Eğitim, tam bir cahBBktenyanmbk kararlılığa geçiş sürecidir.

B. V. ROY'UN ÇIKARIMI:

öğretmek, elde olmayan bilgiyi elden çıkarma sanatıdır.

ZAENGLEIN'İN ÖZDEYİŞİ:

Bir zamanlar çocuklar, nereden geldiklerini sorarlardı, şimdi nereye gideceğinizi söylüyorlar.

ENGLE YASASI:

Yoklamada sakın ayağa kakma, yerini başkasına kaptırırsın.

JIMENEZ'İN ÖĞÜDÜ:

Çizgili kağıt verilerse, çizgisiz tarafından başla.