

# SÖZLEŞMELİ PERSONEL UYGULAMASI BİR İMAM NİKAHI NİTELİĞİNİ TAŞIMAKTADIR

Teoman ALPTÜRK  
TMOOB Başkanı

- \* Yasal dayanaktan açık değildir.
- \* Çalışanların iş güvencelerini yok etmektedir.
- \* Anayasa'nın 18. maddesiyle çelişmektedir.
- İddia edildiği gibi ücretleri önemli ölçüde artırmaktadır.

## PERSONEL YASALARI VE SÖZLEŞMELİ PERSONEL UYGULAMASINA İLİŞKİN GELİŞMELER

Mahalli ve özel idareler de dahil olmak üzere bugün ülkemizde kamu yönetiminde iki ana istihdam biçimi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, 1965 yılında çıkarılan 657 sayılı devlet memurları yasasıdır ki bu yasaya göre çalışanlara genelde "memur" denmektedir. 1970 yılından bu yana kamu kesiminde çalışanların özlük haklarını düzenleyen bir yasadır. Bir diğeri ise 1475 sayılı İş Yasası olup, devlet memurları kapsamı dışında kalan çalışanların alanını düzenlemektedir. Bu yasa da 1971 yılından bu yana uygulamada bulunmaktadır.

Ancak, son dönemde, 80'li yıllarda kamu kesimini yeniden düzenlemek üzere yasa değişiklikleri ve Kanun Hükmünde Kararnameler (K.H.K.) çıkarıldı. Ve değişik biçimde "Sözleşmeli Personel" istihdamı denendi, deniyor.

İlk Sözleşmeli Personel uygulaması, 657 sayılı yasada yapılan değişiklikle (6.6.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı) "özel bir meslek bilgisine ve uzmanlığa gereksinim gösteren işlerde" denendi. Böyle çalışacak kimseler için bakanlar kurulu kararı çıkarıldı.

Daha sonra 2333 sayılı yasaya dayanılarak 12 Eylül 1980 hareketini takiben yıllarda bir başka sözleşmeli personel uygulamasına rastlanmaktadır. Bu uygulamanın devlet kademelerinde oluşan boşluklara tecrübeli elemanların alınabilmesi amacıyla düzenlendiği ifade edilmiştir.

Adı geçen uygulamayla, daha çok üst yönetimlere tecrübeli oldukları iddia edilen ve genellikle emekli olan kimseler atanmıştır. Emekli aylıkları kesilmeden devam etmiştir. Sınırı fazla genişletilmeyen uygulama 243 sayılı kararnameyle iptal edilmiştir.

Bir üçüncü sözleşmeli personel uygulaması da 2472 sayılı kanun kapsamında yer almış olup, genellikle büyük projelerde çalışan memurlara uygulanmıştır. Sosyal güvenlik açısından Emekli Sandığı'na bağlı olarak çalışan bu kimselerin aylıkları ve atanmaları bakanlar kurulunca düzenlenmektedir. Ortalama ücret 500.000 TL/ay olup, iki katına kadar da artırılabilir. Kanunun uygulama süresi şimdiki kararlara göre 1990 yılına kadardır.

Son olarak da tüm KİT çalışanlarını ilgilendiren ve 233 sayılı kanun hükmündeki kararnameye bağlı olarak yapıldığı ifade edilen "SÖZLEŞMELİ PERSONEL" uygulamasıdır ki temel konumuzu da bu oluşturmaktadır.

Kararnameyi ve uygulamayı düzenleyenlerin savlarına göre "KİT'lerin ekonomideki işlevlerini yerine getiremediklerinden devlet bütçesine getirdikleri yük nedeniyle kalkınma hamlesine ters yöndeki etkilerinin giderilmesi bu kuruluşların yeniden düzenlenmesi, köklü değişikliklerin yapılması" gerekmekteydi. Hükümetlere devlet teşkilatının yeniden düzenlenmesine yetki veren 2680 sayılı yasa, bu yasaya dayanılarak da KİT'lerin düzenlenmesi için 233 sayılı kararname çıkarılmıştır.

233. KHK'de getirilen "Sözleşmeli Personel" çalıştırma düzenlemesinde, görevlerde herhangi bir ayırım yapılmamış olup, herkesin bu uygulamayla çalıştırılabilmesi öngörülmüştür. Ancak daha sonra "Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu" bazı görevleri kapsam dışına çıkarmıştır. Genel müdür ve yardımcıları v.b.

Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu 26.4.1985 tarihli ve 85/9 sayılı kararıyla sözleşmeli personele uygu-

lanacak esasları saptamıştır. Bu esaslar, başbakanlıkça 14.5.1985 tarihli, 10029 sayılı ve 18.6.1985 tarihli ve 10919 sayılı genelgelerıyla bu esasları ilgili kuruluşlara duyurarak uygulamaya geçilmesini istemiştir.

### **SÖZLEŞMELİ PERSONEL İÇİN TESBİT EDİLEN ESASLAR**

- 1) 233 sayılı kararnamenin 42. maddesiyle, kuruluşlara eleman atanması, yönetim kurulu üyelikleri ve denetçiler hariç, yönetim kurullarına bırakılmıştır.
- 2) Sözleşmeli personelin Unvanları daha önceki unvan normlarına uygun olacaktır.
- 3) Sözleşmeli personele uygulanacak tavan ücret önce 600.000 TL/ay, daha sonra 800.000 TL/ay olarak tesbit edilmiştir.
- 4) Sözleşmeli personel, genel müdür veya yardımcısının başkanlığındaki iki daire başkanından oluşan bir komisyonda mesleki konularda yeterlik sınavına tabi tutularak alınacaktır.
- 5) Sözleşme süreleri ilk defa işe alınanlar için 6 ay, diğerleri için 1 yıl olacaktır.
- 6) Sözleşmeli personel sosyal güvenlik yönünden SSK'na bağlı olacaktır.
- 7) Sözleşmeliye, sözleşme ücreti dışında konut tahsisi ve harcırah hariç hiçbir nakdi ve aynı ödeme yapılmayacak, bu durum sözleşmede açıkça belirtilecektir.
- 8) Personel ile yapılacak sözleşmede yer alması gerekli görülen temel maddeler.
  - a) Personelin görev unvanı,
  - b) Çalışma saat süreleri ve yerleri,
  - c) Sözleşmenin süresi, sözleşme ücreti,
  - d) Sözleşmeli personelin sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerinden yararlanma koşulları,
  - e) Sözleşmenin sona erdirilme koşulları,
  - f) Görevin sona erme durumu,
  - g) Harcırahla ilgili hususlar,
  - h) Sözleşmenin süresi sonunda kurumların sözleşmeyi yenileyip yenilememekte serbest olduğu,
  - i) Sözleşmenin fesh edilmesi durumunda veya yenilenmemesi durumunda herhangi bir ödemenin yapılmayacağıdır.

### **DEĞERLENDİRME**

Yetkililerce KiT'lerin rasyonel çalıştırılması, istenen yetenek ve deneyde personel çalıştırılması amacıyla çıkarıldığı söylenen bu uygulama aslında çalışanlar açısından pek çok kuşku doğurmuştur. Bunların bazılarını burada ifade etmeye çalışalım.

Sözleşmeli personel uygulamasının yasal dayanağı açık değildir.

"Devlet Teşkilatının yeniden düzenlenmesine yetki veren 2680 sayılı yasa "ya dayanılarak 233 sayılı kanun hükümündeki kararname çıkarılmıştır. Bu kararnameyle getirilen önemli değişikliklerden biri sözleşmeli personel uygulamasıdır. Getirilen değişikliğin anayasanın 128. maddesiyle uyum sağladığı söylenemeyeceği gibi, 18. maddesiyle de açıkça çalışmaktadır. Yukarıda da ifade edildiği gibi sözleşmeli personele fazla çalışma yaptırılabilir ancak fazla çalışma ücreti ödenmemesi hükmü sözleşme maddesidir. Anayasanın 18. maddesinde kimse nin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu açık bir şekilde yer almaktadır.

Ayrıca, sözleşmeli personel ne "657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na" ne de "1475 sayılı İş Yasası'na" uygun çalışmayacaktır. Yani "Sözleşmeli Personel" ne "memur" ne de "işçi"dir. Ne olduğu belli olmayan, ancak işverenlerin özlemini çektiği bir garip statüdür.

Ücretlerin ne şekilde artacağı belli değildir.

1475 sayılı yasaya göre çalışanların ücretlerinin toplu pazarlık yöntemiyle ve toplu sözleşmeyle belirleneceği, 657 sayılı yasaya göre çalışanların ücretlerinin Devlet Genel Bütçesiyle ve Yasayla belirleneceği bilinmektedir. Sözleşmeli personel ise Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu ile işverenin insafına terkedilmiştir. Hiçbir ücret artışı garantisi yoktur.

Sözleşmeli personel uygulaması az da olsa varolan çalışma güvencesini tamamen kaldırmaktadır.

Sözleşme maddelerinin biri sözleşmenin yenilenmesi ve fesihi konusunda tamamen işvereni yetkili kılmaktadır. Sözleşmenin uzatılmaması veya fesihi durumunda tazminat ödenmemesi çalışanın işveren karşısında ne kadar zayıf bir duruma getirilmek istendiğinin açık bir ifadesidir. Bizce bu anayasa karşısında çalışanların eşitlik ilkesine de ters düşmektedir. 1475 sayılı yasaya göre işten çıkarma durumunda tazminat ödenmesi esastır.

Sözleşmeli personel uygulamasıyla çalışanların örgütlenme hakkına darbe vurulmaktadır.

Sözleşmeli personel birebir ilişki içinde sözleşme yapmakta, kendisine sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı tanınmamaktadır. Böylece ülkemizdeki sendikal hareket çökertilmeye çalışılmaktadır.

Sosyal güvenlik hakları sözleşmeli personel uygulamasıyla zedelenmektedir.

Bu uygulamayla yeni işe başlayanlar sosyal sigortalı, eskiler ise isterlerse Emekli Sandığı'na bağlı olacaklardır. Ancak SSK'na bağlı olanlara yukarıda da belirtildiği gibi emeklilik tazminatı ödenmesi söz konusu değildir.

Adı geçen uygulama sosyal güvenlik açısından da bir geri adımdır. Bilindiği gibi 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na göre çalışanların ve özellikle teknik personelin aylık ücretlerinin önemli bir kısmını (yaklaşık yarısını) ek öde-



meler oluşturmaktadır. Bu ödemeler emeklilik maaşı hesabında göz önüne alınmamaktadır. Sonuçta çalışan maaşının % 70 ile değil çok daha az bir değerinde emekli maaşı alabilmektedir. Yeni uygulamada bunun da kaldırılması, geriye gidişten başka bir şey değildir.

Sözleşmeli personele ödenen ücret iddia edildiği gibi yüksek değildir.

özel kesimle rekabet ederek devlet kesiminin yüksek ücretli elemanlarla rasyonel çalışmasının iddia edilmesine rağmen ödeneceği açıklanan ücretlerin özel kesimle kıyaslanması zordur.

Ayrıca, 657 sayılı yasaya göre çalışanlar yemek, konut, giyim VJJ. yardımları da önemli ölçüde kaybetmektedir-

ler. Reel bir değerlendirmede 657 sayılı yasaya göre ödenen ücretlerle sözleşmeli personel uygulamasındaki ücretler arasında çok büyük farklar yoktur. Tersine sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerindeki kayıplar büyüktür.

#### SONUÇ

Sözleşmeli personel uygulaması çalışanların çalışma güvencesini, örgütlenme haklarını zedeleyen, yok eden bir uygulamadır. Para politikasının tam ifade edilememiş bir ifadesidir.

Ancak, bu kötü gelişmenin iyiye götürülmesi söz konusu olabilir. Hukuk uzmanlarına göre yetkililer istemese bile sözleşmeli personel uygulaması sendikalaşma hakkını çalışanlara vermektedir. Bu kullanılmalıdır.