

# 4/10195 Sayılı Muayyen ve Muvakkat Müddetli Hizmetlerde Çalışacak Yevmiyeli Personel Yönetmeliği Üzerinde Odamız Görüşü

*4. Koalisyon hükümetinin kuruluşu ile % başına geçen Cumhuriyet hükümetlerinin en teknik kabinesi Mühendislik camiamızı yakından ilgilendiren konularda meslekdaş bakanlarımız vasıtasıyla çalışmalara girişmiş ve organlarımızı en yakın yardımcı telâkki etmişlerdir.*

*Bu konuların başında, şüphesiz 4/10195 Sayılı Muayyen ve Muvakkat İşlerde çalışan teknik personelin intibaklarına ait yönetmelik geliyordu. Odamızdan da istenilen bu görüş sayın bakanlarımıza ve ilgili idarelere duyurulmuştur. Bu görüşü aşağıda veriyoruz.*

15.4.1958 tarihinden beri yürürlükte olan yönetmeliğin Odamız görüşüne göre aksıyan noktalar aşağıda madde sırasına göre gösterilmiştir.

Madde 1 — Bu maddede maddenin içinde sayılan Müesseselerde «yalnız muayyen ve muvakkat işlerde yatırım ve masraf tertiplerinden yevmiye ile teknik eleman istihdam olunabilir» denilmektedir. Maddenin ikinci fıkrasında da «daimi mahiyet arzeden işlerde yevmiyeli personel çalıştırılmaz» hükmü vazedilmiştir. Bu ifadelerden yevmiyeli personelin ancak muvakkat işlerde kullanılabilceği anlaşılabilir. Bu yönetmeliğin yürürlükte olduğu 7 yıl içinde aynı muvakkat işte devamlı olarak çalışan yüzlerce personel mevcuttur. Bu durum muvakkat tabirinin geniş anlamında alındığı şeklinde izah edilebilir. Bu anlayışa göre, her işi muvakkat saymak mümkün olur. Uygulamada bir idarenin anlayışına göre muvakkat olan bazı işler diğer bir idarede daimi iş sayılmaktadır. Bu durum idareler arasında ahengi temin maksadı ile çıkarılmış olan yönetmeliğin esas gayesine aykırı bir uygulama yaratmaktadır.

Samimi olarak ifade etmek gerekirse, bu yönetmelik idareciler arasında ahengi temin edecek; teknik elemanların idareler arasındaki geliş, gelişlerini önlemek için değil, barem ve diğer ücret kanunlarına uygun olarak teknik eleman istihdamının imkânsız hale gelmesinden doğmuştur. Adı geçen kuruluşların teknik eleman bulabilmeleri bunlara genel ücret statüleri üstünde tatminkar bir ücret ödemeleri ile mümkündür. Bu hususta ancak adı geçen kuruluşların tabi olduğu ücret statülerini gösteren kanunların serbest bıraktığı, hizmetli veya müstahdem tabir ettiği kimseler olarak istihdamları halinde mümkün oluyordu. Adı geçen yönetmelik serbest bırakılmış olan bu hizmetlerden yalnız teknik elemanlara tatbik edilecek ücret ve İstihdam şartlarını tesbit ve bu suretle kuru-

luşlar arasında bir ahengin sağlanmasını temlenen vazedilmiştir.

Bugün teknik elemana duyulan ihtiyaç ve teknik eleman bulmadaki güçlük yine aynı ağırlığı muhafaza etmektedir. Durum böyle olunca yönetmeliğin ilk çıkarılmasında geçici bir durum olarak düşünülmüş olsa dahi yukarıda da izah edildiği gibi 7 yıldan beri devam ettiğine ve daha uzun yıllar devam edeceğine göre bu ihtiyacın geçici olarak adlandırılmasına imkân yoktur. Bu itibarla hakikatları olduğu gibi kabul ederek gerek yönetmeliğin isminden gerekse birinci maddeden «muayyen ve muvakkat müddetli hizmetlerde çalıştırılacak» ibaresinin kaldırılması mantiki bir yoldur.

Bu yönetmeliğe göre istihdam edilen teknik elemanların hemen hepsi Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına girmiş ve bir takım haklar itisap etmiştir. Bunların bir kısmı ise iş kanunu kapsamına giren işlerde çalıştıklarını ispat etmiş durumdadırlar. Hazırlanmakta olan Çalışma Kanununun çıkması ile de hepsi bu kanuna göre işçi haklarından istifade edeceklerdir. Esasen 275 sayılı toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile 274 sayılı Sendikalar Kanunu bu yönetmeliğe tabi teknik elemanları da kapsam içine almıştır. Buna göre de adı geçen teknik elemanları «muayyen ve muvakkat işlerde çalıştıracak» şeklinde tavsife imkân kalmamıştır.

Hazırlanmakta olan Devlet Memurları Kanunu ve ileride hazırlanacağı söylenen İktisadi Devlet Teşekkülleri Memurları Kanunu çıktıktan sonra bu kanunlara göre teknik elemanların da tatminkâr ücret verilmek şartıyla memur statüsüne intibak ettirileceği bu itibarla teknik elemanların bir müddet daha muayyen ve muvakkat işlerde çalıştırılmasına devam edilmesi fikri ileri sürülebilir. Bu kanunlardan hazırlanmakta olan Devlet Memurları Kanun Tasarısı yakın bir zamanda kanunlaşsa dahi tatbikatının geniş çapta hazırlanacak tüzüklere bırakıldığı gözünü-

ne alınırsa intibak ve tatbik işlerinin daha uzun yıllar alacağını görmek ve kabul etmek gerekir. Diğer taraftan hazırlanacağı söylenen iktisadi Devlet Teşekkülleri Memurları Kanunu üzerinde henüz ciddi bir çalışma dahi yapılmamış olduğuna göre ne zaman kanunlaşacağını ve ne zaman tatbik edilebileceğini kestirmek müşküldür. Bu itibarla daha uzun yıllar kendimizi «Muayyen ve Muvakkat Hizmetlerde Çalıştırılacak» ibaresi ile bağlı görerek kendi kendimizi aldatmaya çalışmamamız icap eder.

Bu görüşe göre yönetmeliğin isminin «Yevmiyeli Teknik Personel Yönetmeliği» şeklinde düzeltilmesi ve birinci maddeden yukarda belirtilen iki ibarenin kaldırılması lüzumludur.

Madde 3 — Bu maddenin birinci fıkrasında «Teknik elemanlar için 13 derece dahilinde 11 liradan başlamak ve 145 lirada nihayet bulmak üzere tesbit olunan yevmiye baremi ilişik (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir» denilmektedir. Birinci maddede görüşümüz ifade edilirken belirtildiği gibi gerçekte teknik elemanlar muayyen ve muvakkat hizmetlerde değil daimi hizmetlerde çalıştırılmaktadır. Daha uzun yıllar bu şekilde çalıştırılmaya devam edilmesinde de bir zaruret vardır. Hal böyle olunca tesbit edilecek baremin uzun yıllar ihtiyacı karşılayacak nitelikte olması gerekir. Türkiye'de defiat endekslerinin oldukça değişken olduğu gözönüne alınırsa yönetmeliğin uzun yıllar ihtiyaca cevap verebilmesi için fiat endeksleri ile değişen bir barem sistemi esasına göre hazırlanmasında fayda ve zaruret vardır. Bu itibarla maddede (1) sayılı cetvelin «ana barem cetveli» olduğu ifade edilmeli ve bu cetveldeki rakamların her yıl İstatistik Enstitüsünce hazırlanan «genel geçim indeksi» rakamları ile çarpılarak o yıla ait barem cetvelinin elde edileceği belirtilmelidir. Maddede adı geçen (1) sayılı cetvel tetkik edilirse birinci derece için dokuz kademe, onüçüncü derece için yalnız üç kademe kabul edilmiş olduğu görülür. Bu durumda yüksek derecelerde kademe terfi imkânları azalmış olduğundan daima bir üst dereceye terfi istekleri ve bunların baskısı ile karşılaşmaktadır. Esasen müsait kadro bulunması halinde bir yüksek mühendis 13 üncü dereceye 10 senelik başarılı bir çalışma ile gelebilmektedir. Başarılı bir teknik eleman için 10 senelik çalışma sonunda terfi imkânlarının sona erdirilmesi de doğru değildir. Bu itibarla derece adedinin 16'ya yükseltmek ve her derecede 9 kademe kabul etmek suretiyle ana barem cetvelinin en üst derecenin ilk kademe aylığının 185.— liraya çıkarılması yerinde olacaktır.

Aynı maddenin üçüncü fıkrasında «Müstaktilen idare edilen Şirket, Teşekkül ve Kurumlarla, resen Bakanlıklara bağlı her daire için 13 üncü dereceden bir kadro alınabilir» denilmekte ve

son fıkrada «Kadroların iş hacmine göre ihdası temin ve tadili, Maliye Bakanlığının mütalâası alınmak şartıyla Bakanlığın müsaadesine bağlıdır» denilmektedir.

En yüksek derece (13 üncü dereceden) her teşekkülde yalnız bir kadro alınabilmesi herhangisi büyük bir teşekkülün müessesesine müdürlerine kıyasla aynı teşekkülün iştirake bulunduğu küçük bir işletme müdürüne nazaran daha düşük dereceden yevmiye verilmesi gibi mantıklı olmayan bir durum yaratmaktadır. Bu itibarla üçüncü fıkradaki yukarda belirtilen ibarenin tamamen kaldırılması yerinde olacaktır. Bu kaydın kaldırılması kadroların anormal derecede yüksek tutulmasını İcap ettirmez. Zira aynı maddenin ikinci fıkrası kadroların iş hacmine, hizmetin ehemmiyet ve deruhte edilecek mesuliyetin ağırlığına göre tesbit edileceğini amir bulunmaktadır. Bu maddenin yukarda belirtilen son paragrafı da «Kadroların iş hacmine göre ihdası, tevsi ve tadili Bakanlığın müsaadesine bağlıdır» şeklinde olmalıdır. Kadrolar iş hacmine göre tayin edileceğinden kadroları tayin yetkisinin bu teşekkülün yıllık iş programını tasdik eden ilgili Bakanlığa ait olması gerekir. Zira iş programının tesbit ve tasdiki bir Bakanlığın kadroların tesbiti Maliye Bakanlığının mütalâası ile Başbakanlığa bırakılırsa adı geçen teşekkül bağlı olduğu Bakanlıkça tasdik edilen ve yürütülmesi istenen işleri ya kadrosuzluk yüzünden yürütemeyecek veya yapmak istediği veya zamanında yapamadığı işler için kadro alamadığını ifade ile bağlı olduğu Bakanlığa mazeret ileri sürmektedir.

Madde 5 — Bu maddede her derece için asgari tecrübe müddetinin (3) sayılı cetvelde gösterildiği belirtilmekte ve ilk fıkranın sonunda «Ancak son defa almakta oldukları yevmiye, terfi ettirildikleri derecenin birinci kademesinden yüksek olanlar yem derecelerinde ikinci kademeye geçirilirler» denilmektedir. (1) sayılı cetvel tetkik edildiğinde yukarda belirtilen ikinci kademe yevmiyelerinin bazı hallerde bu elemanın almakta olduğu yevmiyeden düşük olduğu görülür. Bu itibarla metnin «Ancak, son defa almakta oldukları yevmiye terfi ettirildikleri derecenin birinci kademesinden yüksek olanlar yani derecelerinde almakta olduklarına en yakın bir üst kademeye geçirilirler» şeklinde düzeltilmesi icap eder. Adı geçen (3) sayılı cetvel tetkik edildiğinde yüksek mimar ve yüksek mühendislerin başlangıçta 6 inci dereceye tayin edilebilecekleri ve asgari tecrübe müddetinin 2 yıl olduğu, buna karşılık mimar ve mühendislerin başlangıçta 5 inci dereceye tayin edilebilecekleri ve asgari tecrübe müddetinin 2 yıl olduğu, anlaşılır. Bir kısım yüksek mühendis ve mimarların, mühendis ve mimarlar gibi liseden sonra 4 yıllık bir tahsil devresi geçirdikleri gözönüne alınırsa bu cetvelin tanzimin-

de hakkaniyet kaidelerine uyulmadığı görülür. Bu itibarla adı geçen cetvelin tahsil sürelerine göre tashihi gereklidir.

Madde 7 — Bu maddede yevmiyeli teknik elemanların bir teşekkülden diğerine geçebilmesi için alâkalı Vekilin izni şart koşulmakta ve izinsiz nakiller yasaklanmaktadır. Bu anayasanın çalışma hak ve hürriyeti ile bağdaşacak bir durum değildir. Çalışan teknik eleman ile çalıştırılan teşekkül arasında bir hizmet akti mevzuabastır. Bu hizmet aktinin Anayasa, 274 ve 275 sayılı çalışma düzeni ile ilgili kanunların ruhuna ve diğer umumi hukuk prensiplerine uygun olması icap eder. istifâ hakkını kısıtlıyari bu maddenin tamamen kaldırılması yerinde olacaktır.

Madde 8 — Bu madde de bir pozisyona dahil teknik elemanın yerinde kalabilmesi «başarılı hizmet ifa etmesine bağlıdır» denilmekte ve derece ve kademe tenzili dahi yapılabileceği ihsas edilmektedir. Yukarda da bahsedildiği gibi teknik elemanlar bir hizmet aküne göre çalışan kimselerdir.

Hizmet aktinin feshi mahiyetini taşıyan bu ibarenin madde metninden çıkarılması uygun olur. Zira hizmet akitlerinin bazı şartlarla ve ne vakit yapılabileceği gerek 274 ve 275 sayılı kanunlarla ve gerekse umumi hukuki mevzuatla belirtilmiş bulunmaktadır. Bu durumda yönetmelikte diğer şartlar aranmaksızın yalnız başarı gösteremedi diye hizmet aktinin feshi yanlış tatbikata yol açabileceğinden mahzurlu olur.

Madde 9 — Madde (4) sayılı cetvelde gösterilen miktarları geçmemek üzere mahrumiyet zammı verilebileceğini göstermektedir. Adı geçen cetvelin bilhassa yer değiştiren elemanlar için tatbiki oldukça zordur. Bunun yerine Vilâyetler itibariyle dört derece üzerinden basit bir cetvel, ihtiyaca kâfi gelecektir. Diğer taraftan mahrumiyet zammının maktu oluşu yüksek dereceli elemanların mahrumiyet bölgelerini tercih etmelerine imkân vermediği halde düşük derecedeki elemanların mahrumiyet bölgelerini tercih etmelerini sağlayacak durumdaki mahrumiyet bölgelerinde de önemli hizmetler mevcut olduğuna göre yüksek derecedeki teknik elemanlardan bu bölgelerde de istifadeyi sağlamak üzere mahrumiyet zamlarının mahrumiyet derecelerine ve elemanların almakta oldukları derece ve kademe yevmiyelerinin bir yüzdesi olarak verilmesinde fayda vardır.

Madde 10 — Bu maddede arazi üzerinde ve şantiyelerde çalışanlara ilgili Bakanın takdirine göre şantiye, ve ağırlık zamları, verilebileceği ve zamların miktarları belirtilmektedir. Dokuzuncu maddede belirtilen sebeplerle bu zamların da maktu olmayıp nisbi olması faydalı ve zaruri-

dir. Maddenin d) fıkrasında «Yukardaki fıkralara göre zam alanlara hizmetlerinin ağırlık derecesine göre ayrıca 0,5 lira, seyyar olarak çalışan personele de 9 liraya kadar zam verilebilir» denilmektedir. Buradaki «hizmetlerin ağırlık derecesine» ibaresi yerine «deruhte ettikleri mesuliyet ve hizmetlerinin tehlike derecesine» ibarelerinin konması; «Seyyar olarak çalışan personele» tabiri yerine de «Seyyar olarak çalışan personel ile devamlı olarak gece çalışan personele» ibaresinin konması da yerinde olacaktır. Ancak bu suretle tehlikeli işlerde çalışanlarla devamlı olarak gece çalışan personele normal işlerde gündüz çalışanlara nazaran bir miktar yüksek yevmiye vermek suretiyle hakkaniyet esaslarına uyulmuş ve bu gibi işlere talip olacakların sayısının artması sağlanmış olacaktır.

Aynı maddenin son kısmında «Bu maddeye göre zam alanlara bu hizmetleri için ayrıca harcırah yevmiyesi ve nilmez» denilmektedir. Harcırah bir personelin geçici görev ile gittiği yerdeki munzam masrafları ile bu iş yerine gitmek için lüzumlu yol masraflarını karşılamak için verilen bir paradır. Bu paranın verilmiş olması yapılan hizmetin ne mesuliyet ve tehlikesini ve ne de gece veya gündüz yapılmasını değiştiremeyeceğine göre harcırah alanlara yukarıda bahsedilen zamların verilmemesinin mantıki bir izahını yapmak mümkün değildir. Bu itibarla adı geçen bu ibarenin de madde metninden çıkarılması mantıki bir yol olacaktır.

Madde 11 — Bu maddede yevmiyeli teknik elemanlara tatil yevmiyelerinin verileceği belirtildikten sonra «Ancak işin icabı olarak herhangi bir tatil gününde çalışmak zarureti hasıl olduğunda bunlara ayrıca bir tazminat verilmez» denmektedir. Yukarıdaki maddelerde de belirtildiği gibi teknik elemanlar hizmet aktine göre çalışan kimselerdir. Bu hizmet akitlerinin 274 ve 275 sayılı kanunlar ile iş kanunu esaslarına uygun olması şarttır. Bu kanunlara göre de fazla mesailerin zamlı olarak ödenmesi mecburidir. Bu itibarla yukarda belirtilen ibarenin madde metninden çıkarılması faydalı ve zaruri görülmektedir.

Madde 12 — Bu maddede «Tam bir yıl hizmet etmiş olanlara yılda 15 gün (yol dahil) ücretli izin verilebilir» denilmektedir, iş kanunu kapsamına giren yerlerde çalışan yevmiyeli personele verilecek yıllık asgari ücretli izin süreleri yönetmeliğin yayınlanmasından sonra çıkan 7467 sayılı ücretli izin kanunu ile tesbit edilmiş bulunmaktadır. Bu yönetmelikte kanunen kazanılmış hakları kaldırma imkân olmâdığihâ göre yönetmelikle tanınacak ücretli- izin süreleririm kanunla tayin edilmiş asgari müddetlerden daha aşağı olmaması icap eder. Adı geçen teşekküller-

deki diğer memurlara yılda bir ay ücretli izin hakkı tanındığına göre yevmiyeli teknik personel için de yılda bir ay ücretli izin hakkı tanınması yerinde olacaktır.

Madde 14 — Maddede yevmiyeli teknik elemanlara lojman, yakıt ve elektrik temininde bu gibi hizmetlerin maliyetlerinin esas olduğu ve ve yardım gayesi ile maliyetlerin duruma inilemeyeceği belirtildikten sonra «çeşitli kanunlarla ve bu yönetmelik ile kabul olunan hak ve menfaatlardan başka bir menfaat da sağlanamaz» denilmektedir. 274 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunu yevmiyeli teknik personele sendikaya girme ve toplu iş sözleşmesi yapması hakkını tanınmış bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde tarafların pazarlık hakkı olduğuna göre kanun ve bu yönetmelikte zikredilmemiş bulunan diğer sosyal hakların da pazarlık konusu olacağı aşikârdır. Bazı teşekküller yukarıda belirten ifadeye dayanarak bu yönetmelikte gösterilmemiş diğer sosyal haklar üzerinde de pazarlık imkânı olmadığı fikrini ileri sürmektedirler. Böyle bir iddia 274 sayılı kanunun ihlal olduğundan yanlış anlamaya meydan veren yukarıdaki ibarenin madde metninden çıkarılması uygun olacaktır.'

4/10195 sayılı kararname ile bu kararnamede 22-Mayıs-1963 tarihinde yapılan değişiklik üzerine gerek kararnamede zikredilmeyen hususların tesbiti ve gerekse tatbikattan doğan çeşitli anlamların birleştirilmesini Bayındırlık Bakanlığının daveti üzerine teknik personel kullanan Bakanlık ve bunlara bağlı Kurumlar temsilcilerinden müteşekkil bir heyet 18-Haziran-1963 tarihinde ortak bir protokol ile tesbit etmiştir. Bu protokolda tesbit edilen esaslar Başbakanlık adına Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Tetkik Dairesi tarafından çıkarılan 17.2.1965 günlü bir yazı ve bazı değişiklikler ile ilgililere bildirilmiştir. Adı geçen yazıda değişikliğin gerekçesi olarak şu hususlar ileri sürülmektedir :

«Bu Protokol üzerinde yapılan inceleme sonunda, gündelikli teknik personelin hizmet sürelerinin hesaplanması konusunun yeniden ele

alınması gerekmiş ve ilişik olarak sunulan esaslar üzerinde mutabakata varılarak uygulamaya buna göre bir yön verilmesi uygun görülmüştür.

Bu itibarla, yeni personel rejimi kanunlaşım daimi bir esasa bağlanıncıya kadar, teknik personelin hizmet sürelerinin hesabında ilişik esaslara uyulmasının sağlanması».

Yazıya ekli esaslar ile protokol karşılaştırıldığı zaman göze çarpan başlıca hususlar şunlardır :

a) Protokola göre teknik tahsil yapmış personelin hizmet süresinin hesabında yedek subay okul ve kıta hizmetinin tamamı gözönüne alınmaktadır. Başbakanlık yazısında ise yedek subay okulu devresi ile yedek subay öğretmenlik devreleri hariç tutulmuş, askerlik hizmeti sırasında mesleği içinde çalıştığını belgeleyenlerin bu hizmetleri hizmet süresinin hesabına katılacağı açıklanmıştır. Bu iki durum karşılaştırıldığında açıkça görülecektir ki Başbakanlık yazısında her teknik personel için yedek subay okul devresi kadar hizmet süresinden kayıp edecektir. (Aynı tahsili yapmış kadın elemanlar için bu kayıp olmaması haksızlık sebeplerinden biridir). Ayrıca askerlik hizmeti sırasında mesleği içinde çalışmamak veya yedek subay öğretmenlik yapmak şahısların mağduriyetine sebep olması mantıki görülemez. Bundan başka askerlik müddetinin zaman zaman değiştirilmesi de bu yüzden haksızlıkların doğmasına sebep olabilir. Bu sebeple protokoldaki esaslara göre hizmet müddetlerinin hesap edilmesinin muafık olacağını düşünmekteyiz.

Ancak kararname ile tesis edilmiş bir hukuk düzeninin kararnameyi değiştirmeyi değiştirmeye yetkili olmayıp ne protokola imza atmış Kurumlar ne de Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar dairesi tarafından teşebbüs edilmesi ciddi bir hareket olarak kabul edilemez. Bu değişiklik incelemelerinin Bakanlar Kuruluna yol gösterici mahiyette yapıldığını ve mutlaka kararnamenin metni içine sokulması lâzım geldiğini düşünmekteyiz.

## «CONTROL ENGINEERS WANTED»

The posts of Control Engineers of the Forward Scatter Communications system at NATO Hcs., izmir, Turkey, are vacant. The candidate controller is to be a graduats of a recognized telecommunications school and is to have a minimum of two years practical experience of at least four years can be substituted in lieu of a diploma. A good working know/ledge of English is required. Written applications should be forwarded to the NATO Hqs., ATTN : CPO, izmir, Turkey.