

# ODAMIZ LOKALİNDE ŞUBAT AYI İÇİNDE YAPILAN “SÖZLEŞMELİ PERSONEL UYGULAMASI” KONULU SÖYLEŞİ

**Teoman ALPTÜRK:** Arkadaşlar, bu tür toplantılar çeşitli konularda devam edecek. Her ay bir konuyu ele alıp takdimden sonra, katkılarınızla tartışmayı sürdüreceğiz. Bugünkü konumuz, hepimizin yaşadığı sözleşmeli personel konusu, özellikle bu konuda, bu durumda çalışanların katkısını istiyoruz. Kafamızdaki sorulara cevap vermek üzere, kamu çalışanlar sempozyumundan tanıdığımız Doç. Dr. Yıldırım ULUER, Yol-İş Federasyonu'nda çalışan Dr. Yıldırım KOÇ ve Odamızın Hukuk Müşaviri Av. Aykut BAŞÇIL arkadaşları çağırdık. Aykut arkadaş yasal sistemlere ilişkin sorulara cevap verecek ve tartışmaların sonunda herhangi bir yasal girişim yapma gereği çıkarsa uygulamaya geçecek ve bize yardımcı olacak. Dilerseniz ben kısa bir şekilde gelişmeleri özetleyeyim ve ardından sorularınızı arkadaşlarımız cevaplandırsınlar. Sözleşmeli personel konusu nereden geldi, daha önce var mıydı, yasalar neydi? Bildiğiniz gibi kamu kuruluşlarında ülkemizde iki temel yasa vardır. Birincisi 657 sayılı devlet memurları yasası. Kamu kuruluşlarında çalışan birçok arkadaşın çalışmalarını düzenleyen bu yasa 1965 yılında çıkartılmış ve yapılan değişikliklerle 1970'den sonra uygulanmaya başlanmıştır. Diğer devlet memuru kapsamı dışındaki, genel olarak işçi kesimini ilgilendiren ve bu kesimin çalışmalarını düzenleyen 1475 sayılı iş kanunu. Bu yasa 1971 yılından bu yana uygulanmış ancak, 1980 yılından itibaren kamu kesimini yeniden düzenlemek amacıyla birçok değişikliğin yapıldığını hepimiz biliyoruz. Pek çok kanun hükmünde kararname çıktı, pek çok değişiklikler oldu ve değişik biçimlerde sözleşmeli personel uygulamaları gördük. İlk uygulama 657 sayılı yasada yapılan değişikliklerle oldu ve 6 Haziran 1978 tarihinde bakanlar kurulunun bu konuda kararnamesi yayımlandı. Bu uygulama özel bir meslek bilgisine, uzmanlığına gereksinim duyulan kişiler için uygulandı. Hatırlarsanız bir kısım arkadaşlar bu durumda çalıştılar. 12 Eylül 1980'den sonra

bir başka sözleşmeli personel uygulamasına geçildi. Bu uygulamanın, devlet kademelerinde oluşan boşluklarda sözleşmeli personelden yararlanmak amacıyla çıkarıldığı zannediliyor.

Bu uygulama daha çok emekli bürokrat kimselerin çalışmalarını için kullanıldı ve bunların emekli aylıkları da kesilmedi. Sınır çok fazla genişleyemeden 243 sayılı kararname ile iptal edildi. Bu kararnamede bir sözleşmeli personel uygulaması daha var. Bu uygulama 2472 sayılı kanun kapsamında yer alıyor ve genellikle büyük projelerde çalışanlara uygulandı. Sosyal güvenlik açısından Emekli Sandığı'na bağlıydılar ve bu kimselerin atanmaları, aylıkları Bakanlar Kurulu tarafından belirleniyordu. Ortalama ücret 86.000 ile 500.000 TL arasında idi ve istenirse 2 katına çıkarma olanağı vardı. Son olarak yaşadığımız sözleşmeli personel uygulaması 233 sayılı kanun hükmündeki kararnameye dayanılarak çıkarıldı. Bugün tartışılacak temel konu bu. Kanunu düzenleyenlerin düşüncelerine göre KİT'ler ekonomideki işlevlerini yerine getiremiyorlardı. Devlet bütçesine, kalkınma hamlesine ters yöndeki hareketlerinin giderilmesi için bu kuruluşların yeniden düzenlenmesi ve değişikliklerin yapılması gerekli denildi. Devlet 2680 sayılı yasa ile hükümetlere yetki verdi ve 233 sayılı kararname bu yasaya dayanılarak çıkartılan kanun hükmündeki kararnamelerden biridir. Sözleşmeli personel çalıştırılması için herhangi bir ayırım yapılmamıştır. İlk çıkarıldığında herkesin bu uygulamada çalıştırılması mümkündü ancak, daha sonra Ekonomik İşler Yüksek Kurulu, bazı görevlileri bu uygulamanın dışına çıkarmıştır (genel müdür ve yardımcılarını gibi). Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu (E.İ.Y.K.K.) 26 Nisan 1985'de 85/9 sayılı kararla sözleşmeli personel uygulamasının temel esaslarını belirledi. 14 Mayıs 1985'de Başbakanlık kabul etti ve 18 Haziran 1985'de bütün kamu kuruluşlarına duyuruldu. Nedir bu sözleşmeli personel olarak çalıştırılacakların esasları?

1) 233 sayılı kararnamenin 42. maddesinde kuruluşlara eleman atanması, kuruluşların yönetim kurullarına bırakılıyor. Bu atamalarda yönetim kurulu üyelikleri ve denetçiler hariç tutuluyor.

2) Sözleşmeli personelin unvanları daha önceki personelin unvanlarına uygun olacak, 657 sayılı devlet memurları yasasında tanımlanmış ve bugüne kadar uygulanmış bürokratik unvanlar aynen korunacak.

3) İlk saptanan tavan ücreti 600.000 TL idi ve daha sonra 800.000 TL'ya yükseltildi. Tavan ücret 600.000 TL iken taban ücret 50.000 TL gibi gülünç bir rakamdı.

4) Son olarak, sözleşmeli personel genel müdür ve yardımcısının başkanlığındaki iki daire başkanından oluşan bir komisyon tarafından mesleki konularda mesleki sınav ve tabii tutulacaktı. Sözleşme süresi yeni alınacaklar için 6 ay, daha önce çalışanlar için 1 yıl olacak ve sosyal güvenlik yönünden sözleşmeli personel Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağılı olarak çalışacaktı. Burada Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu'nun ilk belirlemelerinde bir değişiklik oldu ve daha önce Emekli Sandığı'na bağılı olarak çalışan arkadaşlar eğer sözleşmeli personel kapsamına geçmek isterlerse Emekli Sandığı'na bağılı olarak çalışabileceklerdi.

Bir diğere konu, belki de en önemli temel konu, sözleşmeli personele sözleşme ücreti, konut tahsisi, harcırah dışında hiçbir ödeme yapılmayacak bu da sözleşmede açıkça belirtilecekti. Sözleşmelere yansıyan en önemli uygulaması da fazla çalışma yaptırılıp, bu çalışmalar için hiçbir ödeme yapılmayacağı şeklinde formüle edilmesiydi. Sözleşmeli personel uygulaması konusundaki bu değerlendirmeden sonra sözü Aykut BAŞÇIL'a bırakıyorum.

Aykut BAŞÇIL: Bakanlar Kurulu'nun 84 yılında aldığı bir kararla Ekonomik İşler Koordinasyon Kurulu diye bir kurul oluşturuldu. Bu kurul; Başbakan Yardımcısı Kaya ERDEM, Devlet Bakanı Kâzım OKSAY, Devlet Bakanı Tınaz TİTİZ, Dışişleri Bakanı Vahit HALEFOĞLU, Maliye Bakanı Kurt CEBE ALPTEMUÇİN, Tarım Orman ve Köy İşleri Bakanı Hüsnü DOĞAN, Sanayi ve Ticaret Bakanı Cahit ARAL, Enerji Bakanı Sudi TÜREL, Kültür ve Turizm Bakanı Mükerrem TAŞÇIOĞLU, Başbakanlık Müsteşarı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarı, Merkez Bankası Başkanı'ndan oluşturuldu. Bu kurul 26.4.1985 - 26.5.1985 - 5 - 8 . 1986 tarihinde üçlü kararnameler yayınladı. Bu kararlarda iktisadi devlet teşekülleri ve kamu iktisadi teşekülllerinde ve bağılı ortaklıklarında 657 sayılı devlet memurları kanunu hükümleri ile 233 sayılı kanun hükümündeki kararnameden olan mevzuat hükümlerine göre her türlü kadrolar, genel müdür, müdür yardımcısı, müessesese müdürü ve yardımcısı, savunma sekreteri, savunma uzmanı VP sivil savunma uzmanı kadroları dışında kalan ve 26 Nisan 1985 tarihinden itibaren boşalan kadrolar

ve bu tarihten sonra boşalacak kadrolar, 1 ve 15 no'lu bütün kadrolar iptal edilmiştir. Ancak sözleşmeli statüye geçmeyen personelin özlük hakları aynen korunacak, fakat boş kadroların iptal edilmesi dolayısıyla kadro derecelerinde bir değişiklik yapılmadan aylıkları 657 sayılı kanunun 67. maddesi gereğince öğrenim durumlarına göre belirlenen sınırları aşmamak kaydıyla, işgal etmekte oldukları kadrodan bir üst dereceye geçebileceklerdir diye bir karar alındı. Ayrıca yine Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu 26.4.86 tarihinde bu sözleşmeli personelin hangi şartlarda işe alınacağını ve sözleşmede nelerin dikkate alınacağını belirlemek için şunları yayınladı.

1) Personelin unvanı. 2) Çalışma saat, süre ve yerleri. 3) Sözleşme süresi, ücreti ve ödeme şartları. 4) Personelin sağlık ve sosyal hizmetlerden yararlanma koşulları. 5) Sözleşmenin taraflarca fesedilme şartları. 6) Görevin sona ermesi halleri. 7) Harcırahla ilgili hususlar. 8) Teşebbüslerce sözleşmeye konulması gerekli görülen diğere hususlar. 9) Teşebbüsün sözleşme süresini her ne sebeple olursa olsun yenileyip/yenilememe konusunda serbest olduğu hususu. 10) Ayrıca sözleşmelere, sözleşmenin yenilenmemesi veya fesedilmesi hallerinde tazminat ödenmesine dair cezai şart kesinlikle konulmamasına ilişkin hükümler.

Ancak yayımlanan bu tebliğın hukuki dayanağını incelemek gerekiyor. Bilindiği gibi 82 Anayasası'nın 128. maddesi 1961 Anayasası'nın 117. maddesine göre, değişik iki hüküm taşımaktadır. 128 ve 129. maddelerden oluşan iki değişikliği sizlere anlatmak istiyorum. 128. maddede aynen şöyle diyor: "Devletin KİT ve diğere kamu ticaret kesimlerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğere kamu görevlileri tarafından görülür. İkinci kısımda memurların ve diğere kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, yetkileri, görev ve yükümlülükleri, hakları, aylık ödenekleri ve diğere özlük işleri kanunla düzenlenir" hükmüdür. Burada 1961 Anayasası'na karşı iki değişik karar var. Birincisi, 128 maddede genel idare esaslarına göre belirtilen KİT'lere yer verilmiş. İkincisi ise "diğere kamu görevlileri" hükmünü taşıyor. Böylelikle KİT'lerde çalışanlar, asli ve sürekli görev yapan devlet memurları kapsamına alınmıştır. Bu hükümle çalışanların, memur gibi kamu hizmeti yaptıkları kesin bir hükme bağlanmıştır. Diğere kamu görevlileri kavramına ise 128. maddede yer verilmiş ve memur, işçilerin dışında farklı statüye sahip kişilerin çalıştırılabileceği hükme bağlanmıştır. Ancak 128. maddenin ikinci bendinde de bu iş mevzuatı dışında bulunan özel hukuk hükümlerine göre istihdam edilmeyen; sendikalara giremeyecek, toplu iş sözleşmesi yapamayacak, greve katılamayacak olan diğere kamu görevlilerinin hakları, atanmaları, nitelikleri, görev ve yetkileri hak ve yükümlülükleri ve diğere özlük işleri

kanunla düzenlenecektir. 233 sayılı kanun hükmündeki kararnameye bakıyoruz. Sözleşmeli personelin atanmalarını düzenleyen 41. maddede teşebbüslerin personel rejimlerinin ayrı bir kanunla düzenleneceği açıkça belirlenmiş. 43. maddede ise istihdam şekilleri belirlenmiş, kadrolu ve sözleşmeli personelin bu kanun hükmünden ve kararnameye göre istihdam edileceği, işçilerin istihdam statüsünün ise kanun hükmünde kararnameye tabi olmayacağı açıklanmıştır. Personel rejiminin ayrı bir kanunla düzenleneceği hususunu belirten 41. maddede kadrolu, sözleşmeli personel ayrımı yapılmadığına göre ve esasın 1982 Anayasası'nın 128. maddesinin ikinci bendine uygun olarak belirlenmesinin doğal sonucu kuruluştaki sözleşmeli personel statüsünün dahi kanunla düzenlenmesi olduğuna göre, bu 233 sayılı kanun hükmündeki kararnamenin 47. maddesine dayanarak alınan koordinasyon kurulu kararıyla sözleşmeli personel statüsü belirlenmesinde ve hatta mevcut düzenlemede 657 sayılı kanunun geçici 9 ve 21. maddeleri aylık, ödenek, kadro ve özlük hakları bakımından bu kanuna tabi bulunan kadrolu personelin kazanılmış haklarına kısıtlamalar getirilmesi hukuki değildir. Ekonomik İşler Koordinasyon Kurulu'nun yetkisi şu; ekonomik hayatta ve KİT'lerde ilgili konularda "yüksek seviyeli insanlar" almak ve koordinasyonu sağlamaktır. Yukarıda belirttiğimiz gibi sözleşmeli personelin nitelikleri, atanmaları, yetkileri, hükümlülükleri, aylık ödenekleri Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu'nun kararıyla düzenlenemez. Anayasanın 128. maddesinde bu düzenlemenin ancak yasayla olabileceği açıkça hükme bağlanmıştır. Bu nedenle 233 sayılı kanun hükmündeki kararnamenin 41. maddesi yürürlükte olduğu sürece KİT'lerde sözleşmeli personel uygulaması yasal değildir. Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu'nun konuya ilişkin karar ve uygulama ile tipik bir yetki aşımıdır. Bu hukuk devleti ilkesiyle çelişen bir uygulamadır ve sözleşmeli personel statüsünü de KİT'lerin özelleştirilmesi, özel sektöre satılmasıyla birlikte düşünmek gerekir. Son günlerde basında Tınaz TİTİZ'in bir açıklaması yer aldı. "KİT'lerde çalışan sözleşmeli personelin % 10'unun sözleşmesinin yenilenmeyeceği" idi. Bu da gösteriyor ki sözleşmeli personel uygulamasının yaygınlaştırılmasındaki amaç özellikle siyasi dalgaların bolca bulunduğu ülkemizde personelin işlerine son verilmesi. Çünkü yapılacak sözleşmelerde bu durum açıkça belirtiliyor. Cezai şart yok, kesinlikle sözleşmeli personel hukuki dayanaktan yoksun, bu bir tarafa hiçbir yasal dayanağı olmayan bir uygulama olarak görüyoruz.

**Teoman ALPTÜRK:** En önemli madde sözleşmenin yenilenip/yenilenmemesi yani 1 yıl ya da 6 ay içinde tarafların isteğine bağlı. Bu isteğin çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerde kimin tarafından daha rahat kullanılacağı konularında ilerledikçe görülecek, özellikle bu değerlendirmelerde uygulamayı yaşayan arkadaşların katkılarını bekliyoruz.

**KONUK:** Bu konuya geçmeden evvel benim merak ettiğim bir konu var. 657 sayılı yasayla çalışanlar için üniversite mezunları 1. derecenin belli bir kademesine kadar gidebilir diye bir hak var. Oysa bu uygulamada, kadro iptali olayında o hak doğrudan elimizden alınmış oluyor. Buna bir açıklık getirebilir misiniz?

**Teoman ALPTÜRK:** Bu aslında konunun kapsamı içinde yer alıyor. Yalnız 233 sayılı kararname hükümlerine göre sözleşmeli personel uygulamasına geçilirken, boş kadroların iptal edildiği Başbakanlığın yazısıyla bütün kamuya açıklandı. Bu durumda kadro derecesinin üzerine çıkmak mümkün olmuyor. 243 sayılı kararname ile bulunan kadro derecesinin bir üstüne kadar çıkabilir. Bunun dışında herhangi bir şey yapmak mümkün değil, ama olay konu içinde tekrar incelenilecek.

**Aykut BAŞÇIL:** Ben işe başlarken sözleşmeli personel yasası yoktu. Görevde bulunduğum süre içinde 1. derecenin belirli bir kademesine kadar ilerleme olanakım vardı. Ben bunu bilerek işe başladım. Fakat şimdi bu iptal edilince aslında benim bu dereceyi almam gerekir diye iptal davası söz konusu olabilir. Ancak bunun sonucundan emin değilim, fakat bunun hukuki yolu bir iptal davası isteminde bulunmak, yani bu kararname sizin kazanılmış haklarınızı engelleyen bir olay, yasal değil. Fakat personel rejimine duyarlı olan yargıdan nasıl bir karar çıkar doğrusu emin değilim.

**KONUK:** Ülkemizde çalışma hayatımızı düzenleyen 657 sayılı ve 1475 sayılı yasalar varken sözleşmeli personel uygulamasına neden başlandı. Bunun birçok politik yönleri olduğunu sanıyorum. Soru sormadan önce bu konudaki görüşlerimi açıklamak isterim. Sözleşmeli personel uygulaması, hence KİT'lerin özelleştirilmesi aşamasının bir basamağı olarak kullanıldı. KİT'lerin özelleştirilmesine bağlı olarak, çalışan personel sayısında düzenleme yapılacak ve sözleşmeli personel olarak işe yeni başlayan arkadaşlar sosyal güvenlik açısından sigortaya bağlı olmalarına karşılık, iş yasasının güvencelerinden yararlanamıyorlar. Yani bu arkadaşların hiçbir güvence ve hakları yok. Bence, bu uygulama ülkemizde sendikal hareketleri çökertmeye yönelik. Demokratik ülkelerde çalışan her kesime sendikalaşma hakkı tanınmış olmakla birlikte başta AET olmak üzere bütün dünyayı Türkiye'de demokrasi var diye kandırmaya çalışıyoruz. Bu hareketi bu kesimde çalışanlara sendika hakkı vermeyerek ve ne olduğu belli olmayan sözleşmeli personel kesiminin sendikal haklarını çökertmeye yönelik bir hareket olarak görüyorum. Bu açıdan konuyu biraz daha aydınlatmanızı isteyeceğim.

**KONUK:** 1985 yılında sözleşmeli olarak çalışmaya başladım. Sözleşme süresi bittikten sonra yine aym sözleşmeye imza attık. Ücret değişikliği yapılmadı. Fakat bir süre sonra kendi kararlarına göre, diğer personele artış verildiğinde bize de aynısını uyguladılar. İkinci bir sorun

ise, benim çalıştığım işyerinde imzaladığımız sözleşmede şöyle bir madde var: "İşveren istediği zaman elemanlarını fazla mesaide tutabilir. Bunun karşılığında hiçbir ödeme yapmaz." Memur olarak çalışan arkadaşlar sözleşmeye geçinceye kadar bunun pek fazla zararını görmedik, ama herkes sözleşmeye geçince şöyle bir genelge çıkarıldı; hafta içinde hergün 1 saat, cumartesi günleri de 8 saat fazla mesai yapmak zorunludur.

**KONUK:** Ben henüz sözleşmeli değilim. Çalıştığım işyerinde sözleşmeye yeni giren arkadaşlara, sözleşme metninin tamamı okutulmuyor. Sadece imzalayacakları bölüm getiriliyor. İmza atıyorlar ama ne koşullarda sözleşme yaptıklarını bilmiyorlar.

**Teoman ALPTÜRK:** Sözleşmeli personel uygulaması konusunda size bazı sonuçları iletmek isterim. 233 sayılı kararnamelerin yasal dayanağının olmadığını Aykut arkadaşım anlattı. Bu kararnamede çalışanların ne işçi ne memur oldukları belirtiliyor. 1475'de çalışan arkadaşlar Sosyal Sigortalar'a, 657'de çalışanlar ise Emekli Sandığı'na bağlı. Ama sözleşmeli personel olarak çalışacak olan arkadaşların durumları karışık, ilk kez sözleşme ile işe başlayan arkadaşlara Sosyal Sigortalar'a bağlı, eskiler ise dilerse Emekli Sandığı'na bağlı olarak çalışacakları söyleniyor. Ama tazminat konusu yok. 1475'e göre çalışanlar tazminat hükümlerine bağlı iken sözleşmeli çalışanların böyle bir hakkı yok. 657'de çalışan arkadaşlar Emekli Sandığı sosyal güvencesine sahipler ve emekli ikramiyesi alabilecekler. İşe son verme, 657 sayılı yasada da zor değil ama yine de sosyal bir güvence var. Özellikle devlet neden böyle bir şey ister, burada bir soru işareti var. Toplu sözleşme hükümlerine göre devlet sizinle çalışmak istemiyor. Ücretler konusunda çok ücret veriliyor görünüyor, KiT'lerde uzmanlaşan insanların çalışması özel kesime yönelik uygulamayla dile getirilebilir. Ama bu da çok açık değil. Ayrıca çok ücret verilmediğini burada açıkladık. 1475'de de, 657'de de bir çalışma dönemi sonunda ne ücret alacağınız bellidir. 1475'de toplu sözleşme yapıyorsunuz, bu sözleşme hükümlerine göre ne ücret alacağınız belirleniyor. 657'de de alışlagelmiş genel bir düzen içinde belirli artışlar var. Ama sözleşmeli personel olarak çalışıyorsanız, Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu'nun ve çalışma hükümlerinin insafına kalıyorsunuz. Çünkü sizin amirlerinize önemli yetkiler tanınıyor, komisyon değerlendirme söz konusu 657 sayılı yasaya göre çalışanlar fazla mesai olarak, çok komik ücret alırlar, ama fazla çalıştırma bir esasa, bir temele bağlanmıştır. Fazla çalışmanın 1 saati şu kadardır ve bir günde fazla çalışma süresi şu kadardır diye önceden bildirilmiş kurallar çerçevesinde yapılır. Ama burada doğrudan anayasa çiğnenerek fazla mesai ücreti ödemesi anayasaya aykırı olarak sözleşmeye konulmuştur. Anayasanın 18. maddesini okumak istiyorum, "Zorla çalıştırma yasaktır. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanun-

la düzenlemek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalışmalar, olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikri çalışmalarını zorla çalıştırma sayılmaz." Aslında bu son kısmın da tartışılması gerekir, ama en başında zorla çalıştırmama yasağı getiriyor. Şimdi siz anayasa bütün çıkartacağımız yasaların temeli diyorsunuz, arkasından da kanun hükmünde kararname çıkartıp anayasaya dayanarak sözleşme uygulamasına geçiyorsunuz. Bu sözleşmenin temel maddelerinden biri de ücret ödemeden fazla mesai yaptırmak. Yani işveren isterse sizi 4-5 saat fazla çalıştırabilir. 1475 ve 657 sayılı yasalarda bunun için bazı maddeler var. Ancak bütün bunları bir kenara atıp, anayasayı bir kenara **atıp**, sizi uzun süre hiçbir ücret ödemediğinizden **çalıştırabilir**. Siz de sadece son sayfalarını alıp, hiçbir tarafını okumadan sözleşmeyi imzalıyorsunuz. Şimdi sözleşmenin tamamını okumadan sözleşmeyi imzalayanları kınamak gerekir mi, gerekmez mi? Bence gerekmez çünkü Türkiye, dünyadaki işsizlik oranlarının en yüksek olduğu ülkelerden biri, bu koşullarda bu sözleşmeyi imzalayanları kınamamak gerekir. Ama diğer insanların ve bu durumda çalışanların yoğun düşünmesi gerekir. Ben bir meslek kuruluşu temsilcisi olarak bu uygulamayı oldukça yadırgadım. Bu konuda hiç soru gelmiyor ve bakıyorum tüm arkadaşlar sözleşmeli personel uygulamasını bekliyorlar. Bu uygulama çoktan beri özlemini çektiğimiz sendikalaşma konusunda önemli bir kısıtlama getiriyor. Bu konuda da çok fazla tepki yok.

**KONUK:** Ben daha çok ayrı ayrı maddeleri şeklinde değil de bu yasanın varlığı konusunda düşünüyorum. Bana göre özellikle kamu sektöründe cici çocuk beklentisi gibi bir olay var. Bunu hepimiz biliyoruz. Yani oranı ne olursa olsun ister % 5, ister % 95 birtakım gerçeklerle karşılaşan kişiler bunları belirler. Kamu sektöründe insanların yanlış ve haksız uygulamalarla karşılaşmaması mümkün değil. En azından şunu sorabiliriz, bu yasa niye çıkarıldı? Yani sadece KiT'lerin özelleştirilmesi mi yoksa gerçekten cici çocukları artırmak, kaka çocukları da diskalifiye etmek için mi? Tabi bu kaka çocukları diskalifiye etmek dikkati çekeceğinden ilk aşamada böyle bir olay yapılmayacaktır, kesindir. Bu konunun açıklanmasını istiyorum. Bir de okuduğunuz sözleşmedeki uzmanın tarifi nedir? Yeni okuduğunuz kararnameyle alınacak kişilerin uzmanlığına ihtiyaç duyulan kişiler olduğu belirtildi. Yani kalifiye eleman alınacak demektir. Bu uzmanlık tarifisiyle devlet sektöründe uzmanlık ne demek? Çünkü benim 10 yıldır uygulamada gördüğüm kadarı ile uzmanlaşmanın tam tersi çok yönlü olma, az şey bilir olma geçerli. Beklenen yapıda ne tür uzmanlaşma isteniyor?

**KONUK:** Bu kanun hükmündeki kararnamelerin meclis denetiminden belli bir süre uzak tutulması bildiğimiz bir şey. Ama bunların anayasa yargısı açısından bir dene-

time bağılı olup olmayacakları konusunda bizi aydınlatır mısınız? Ayrıca Yıldırım KOÇ arkadaştan da işçi, memur ayrımı konusundaki geçmiş pratikte yaşananlar ve bu sözleşmeli personel uygulamasının ilişkisini anlatmasını isteyeceğim.

**Yıldırım ULUER:** Aslında niye geldi böyle bir uygulama meselesinden başlayalım. Bizim toplumumuz gerçekten yaz boz tahtası, A'dan Z'ye kadar bozuk, hadi oturup düzeltelim felsefesi hakim. Arasına bu cins teşebbüsler de bizim toplumumuzda başarıya ulaşmış. Yine toplumsal olarak bakarsak A'dan, Z'ye düzeltmek, değiştirmek mümkün değil. Bu epey eskiden beri bilinen bir gerçek. "Eski rejim ve Devrim" isimli kitapta devrimin eski rejimi nasıl değiştiremediği, nasıl eski müesseselerin devam ettiğini anlatır. Yani Sovyet Devrimi bile birçok eski Rus kurumunu montaj etmiştir, kolay değil değiştirmek. Aslında son yıllarda bizim ülkeyi devralan kadro herşeyi değiştirmek istiyor. Hazırlıklı ve deneyimli kişiler, geldikleri yer ve dayandıkları yer var. Tecrübeleri özel sektörden geliyor özel sektör nasıl ise, nasıl kararlı ise bunu devlete de uygulamak istiyorlar. İstedigimi alırım, istediğimi atarım diye özel sektördeki gibi düşünüyorlar. Her isteyen herşeyi sil baştan değiştiremez, devlet geleneği vardır. Bu insanlar, mühendis kökenli iktisatçılar, şöyle ki mühendis fakat özel sektörde çalışırken kâr amacıyla çalışmış ve kâr amacıyla ekonomiye, işletmeciliğe merak salmış. Bu merak sırasında biraz matematik kafasıyla ekonomi kapmış, işletmecilik kapmış ama sosyal meselelerde zayıf, önem de vermiyorlar zaten. Hukukçu kadroları son derece zayıf, zaten ihtiyaçları da yok hukukçuya. Bunların hukukçu kadroları arasında bir tanesi iyi kötü aklı eren bu sözleşmeli personel uygulamasıyla ilgili kararlara ne yapıyoruz dememiş. Kolayca yıkılabilecek bir sistem. Bir arkadaşımızın söylediği gibi, yükselme hakkın var ama nasıl? Hemen birtakım kadroları iptal ediyorsun, nasıl iptal ediyorsun? Böyle bir arkadaş ı, yani yükselmesi engellenmiş bir arkadaşın açacağı

bir dava sistemi çökertir. Böyle kötü bir sistem, ama kendi açılarından iyi bir sistem. Adamların bütün isteği, istediği adamı istediği anda atabilmek. Kamu kesiminde onların haberdar olmadığı çok temel bir ilke var. Devlet örgütü içinde kamu hizmetlerine yönelik keyfilik kesinlikle yoktur. Bu ilkeyi göz önünde tutarsanız, sözleşmeli de olsa bu personelin güvencesiz sayılması mümkün değil. Gerçi kanunda ne işçisiniz, ne memur. İşçi olmayınca iş hukukunun güvenceleri yok, memur olmayınca, kamu görevlilerinin güvenceleri yok, sizi ortada bırakıyor. Yani bu kurnazlık aslında hukuken olabilecek bir şey değildir. Sözleşmeli personelin güvencesi vardır, şöyle vardır; Kamu hizmetinin devamlılığı ilkesine, keyfilik olmadığı temel duruma göre sözleşmeli personelin görevine son vermeyi başaramaz. Bir örnek verirsek 1960'dan 65'e kadar devlet tiyatrolarında sanatçılara daha fazla para verebilmek için özel bir hüküm konmuş

kanuna. Bunlar sözleşmeli çalışacak ve sözleşmeyle daha fazla para alacaklar. Sözleşmeli çalışınca, idare isterse sözleşme bitiminde sözleşmeyi yenilemeyebilir. O sırada sendika kurma hakkı vardı ve sendika kuran birisi için bu sözleşme yenilenmedi. Bu sanatçı dava açtı ve Danıştay'dan iptal kararı aldı, iş uzadı ve içtihatı birleştirme kararı alındı. Geçerli bir sebep olmadıkça devam eden bir hizmette, keyfi olarak kişinin görevine son verilemez. Aslında kamu görevlisi 657'ye tabi ise kamu görevlileri güvencesinden yararlanır, fakat bu da uygulanan bir şey değildir. Ama işin özüne bakarsanız kamu görevlilerinin sözleşmesi yoktur, kendileri statü hukukuna tabidir denir. Statü hukuku özünde sendikal harekete karşı bir uygulama olarak yaratılmış, ne yapalım sizin statünüzü kanun tespit etmiş, biz nasıl değiştirelim diyebilmek için ve sözleşmeli olmamaya yönelik bir mükafatla kamu görevlilerine bir güvence sağlanmıştır. Sözleşmeli personel uygulaması geliyor. Bütün amaçları, isteyen amir istediği adamı atsın. Bu yolla verimlilik sağlayacaklarına inanıyorlar, onların düşüncesi bu; saygı göstermek lazım, ama böyle ne işçidir, ne memur diye bir kademe yaratılırsa, bir zaman sonra bu durum kendi amaçlarının tersi sonuçlar da doğurabilir.

**Yıldırım KOÇ:** Sözleşmeli personel uygulamasına herkes karşı çıkıyor. Ben biraz sözleşmeli personelin olumlu sonuçlarından söz edeceğim. Durum şu; insanlar iki türlü istihdam ediliyorlar. Teoman arkadaşım anlattı, ya iş yasasına tabisiniz, ya da 657'ye. Alparlan IŞIKLI'nın bir fıkrası vardır, bu işçi memur ayrımına ilişkin, onu anlatayım size: Hayvanat bahçesinde iki tane yanyana kafes varmış, ikisinde de Afrika'dan getirilen aynı yaşta iki tane arslan kalıyormuş. Arslanların birine et giderken, öbürüne hergün muz gidermiş, sonunda muz giden arslan isyan etmiş, bakıcısını çağırmış : "Aynı yerden geldik, aynı hayvanat bahçesinde kalıyoruz, ona neden hergün et, bana hergün muz veriliyor?" Bakıcı boynunu bukererek "Ne yapalım senin kadron maymun kadrosunda." Şimdi işçi, memur ayrımının özü de bu, yani açıkçası olaya bakarken Türkiye'de bir milyon yediyüz bin dolayında memur kadrosunda çalışan insan var. Biz bunlara da işçi diyoruz. Çünkü Türkiye'de nüfus sayımı yapılırken size memur musunuz, işçi misiniz diye sormuyorlar; ücretli misiniz, işveren misiniz diye soruyorlar. Fakat devlet belirli bir kesimin örgütlenme hakkını alabilmek için, onlara iş güvencesi vermiş. Şimdi siz çoğunuz memur olarak aman iş güvencem yok diye çırpınırsanız, şunu belirteyim işçinin zaten iş güvencesi yok, hiç olmazsa siz sözleşmeli personel olarak çalışmaya başladığımızda iş güvencemiz 6 aylık ya da 1 yıllık sağlanıyor. 1475'e tabi olarak çalıştığınız takdirde hiçbir iş güvencemiz yok. 1475'in 13. maddesine göre işten çıkartırlar ve aynı gün işten çıkartılırsınız. Bu olumlu yanı ile özetlemek istediğim, vurgulamak istediğim şu; Türkiye'de 1961 Anayasası 'nda memurların sendikalaşma hakkı

vardı. 1965'de 624 sayılı kamu personeli sendikaları yasası çıktı. Hatırlayanlar var mı bilmiyorum, kamu personeli sendikaları kuruldu ve 12 Mart sonrasında anayasa değiştirildikten sonra sendika konusu yasaklanana kadar Türkiye'de 400.000 kadar memur sendikalıydı. Şimdi bence bugün memur statüsünde çalışan arkadaşların "iş güvencem" demek yerine "örgütlenme hakkım" demesi daha doğru oluyor. Çünkü işçinin iş güvencesi yok, örgütlenme hakkıyla bunu sağlamaya çalışıyor. Benim umudum şu; Sözleşmeli personel statüsüne geçildiği takdirde devlet hiç farkında olmadan bazı insanlara sendikalaşma hakkı getiriyor. Şimdi bu konudaki tartışmalar TMMOB'de 1985'in sonlarında başlamıştı. O zaman bir komisyon oluşturulmuştu ve ben de o komisyonda çalışıyordum. O dönemde özelleştirme yasası çıkmamıştı. Hep kafamızda şu vardı: 657'ye tabi olmadığımızı 1475'e tabisinizdir. Elimde yüksek denetleme kurulu raporunun fotokopisi var. Buna göre 1984'ün sonunda 205.000 memur statüsünde çalıştırılan insan var KİT'lerde. O dönemde bizim tahminimiz özelleştirme yasası daha çıkmadan bile, acaba diyorduk KİT'lerde memur statüsünde çalıştırılanları sözleşmeli yaparlarsa onları hizmet akdi ile çalışıyor kabul edip, bu insanları sendikalar üye kabul etse, örnek davalar açılrsa ve bu uygulama yerleşse, biz bu insanlara, memur statüsünde çalışırken ellerinde olmayan sendikalaşma hakkını sözleşmeli personel olarak hizmet akdi ile çalıştıklarını düşünüp sağlayabilir miyiz? Bunun arkasından özelleştirme yasası çıktı ve ben artık şundan emin olarak söylüyorum ki özelleştirme yasası ile birlikte, KİT'lerde sözleşmeli personel olarak çalışan insanların sendikalaşma hakkı doğmuştur. Çünkü özelleştirmeye birlikte KİT'ler kamu kuruluşu olmaktan çıkıyor, özelleştirme yasası uygulamaya konduğunda artık bunlar kamu kuruluşu olmaktan çıktıklarında, bu insanlar hizmet akdi ile çalışan insanlardır ve sendikalaşma hakları vardır. Ama bunu kullanma cesaretini gösterebilirlerse. Bunu şunun için vurguluyorum, kullanma cesaretini gösterebilirlerse diye. Geçen Mayıs ayında İzmir'de Yıldırım ve Teoman Beylerle birlikte olduğumuz bir sözleşmeli personel semineri vardı ve orada tahaya arkadaşlarımız "Teknik elemanların sendikalaşma hakkı" diye bir yazı asmışlardı. O zaman ben şunu söyledim, özel sektörde çalışan teknik personelin sendikalaşma hakkı var ama sendikalaşmıyorlar. özel sektörde çalışan teknik personelin, mühendis arkadaşların yasalara göre sendikalaşma hakkı var ama bu haklarımızı kullanmıyorsunuz. Diğer taraftan şu nokta önemli idi. Sendikalarla meslek odalarının bu konularda işbirliği yapması. Çünkü sendikalar toplu sözleşme imzalarırken kapsam dışı personel diye bir şey vardır. Bu sendikadan sendikaya, toplu sözleşmeden sözleşmeye değişir ve toplu sözleşmeden yararlanamayacakların listesi vardır. Kapsam dışı personeldir bunlar ve genellikle mühendisler kapsam dışı personeldir. Bizim istediğimiz ise suyu, eğer meslek odalarıyla sendikalar işbirliği yapabilirler»,

özel sektör işyerlerinde kapsam dışı personel daraltılırsa, sendikalaşma hakkı olup toplu sözleşmenin kapsamı dışında bırakıldığı için sendikalara üye olmayanlar sendikalaşsın, yol açılmış olur. önce özel sektörde çalışan mühendis arkadaşlarımız sendikalara girer, bu da gelecek dönemde sözleşmeli personel olup özellikle de özelleştirilen KİT'lerde çalışan arkadaşlarımızın yolu açılmış olur. İzmir'deki seminerde bunları konuşmuştuk. Fakat ondan sonra biz Yol-İş olarak o dönemde bir kampanya açtık, açıkçası meslek odalarından arkadaşların bu konuda, özel sektörde çalışan teknik elemanların sendikalaşması konusunda yeterince çaba gösterdikleri kamsında değilim. Bugün arkadaşımız bir soru sordu, bu uygulama neden çıktı diye. Biliyorsunuz 1970'li yıllarda batı ekonomik bir buhran yaşıyor. Bu ekonomik buhranın 29 buhranından farkı vardır, bu da ayn bir konu. Batı bu buhrandan çıkma çabaları içinde. İngiltere'de Margaret Thatcher, Amerika'da Reagan, hatta Almanya'daki işverenler işçi ücretlerini düşürmeyi planladılar. Sendikalara, sendikalaşmaya karşı bütün dünyada 70'den itibaren sistemli bir saldırı başladı. Yani geçmişten farklı bir yaklaşım söz konusu. 70 öncesinde kapitalist sistem sendikalara tahammül edilen ve hatta sisteme entegre olmuş ve sistemleşmiş kurumlar olarak bakıyordu. Bu son buhrandan sonra, bütün dünyada sendikalaşmaya karşı sistemli bir saldırı var. Yani bugüne kadar sendika özgürlüklerinin yerleşmiş olduğu ülkelerde bile en temel sendikalara saldırı var. Başka ülkelerde bu saldırının bir parçası da özelleştirme, yani özelleştirme dediğimiz uygulama yalnız Türkiye'de değil, özelleştirirken de Türkiye'de memurların ayrı durumu var, iş güvencesi sağlanmış ama sendikalaşma yok. Bir arkadaşımızın belirttiği gibi birçok demokratik ülkede memurların bir bölümünün sendikalaşma hakkı var, o kadar ki çok çarpıcı bir örnek olarak İsveç'te subaylar sendikalaşıyor. Fransa'da polisler sendikalı, yani bu kadar yaygınlaşmış sendika hakkı. Türkiye'de gördüğümüz sözleşmeli personel uygulamasını başka ülkelerde görmüyoruz. Şu nedenle görmüyoruz. Türkiye'de memurun iş güvencesi var ama sendikalaşma hakkı yok. Batıda bizdeki gibi bir iş güvencesi yok ama sendikalaşma hakkı var. O zaman Türkiye bir ara kategori icat etmek zorunda kaldı. Bu ara kategoride iş güvencesinin olmayacağı, sendikalaşma, sözleşme yapma ve grev haklarının olmayacağı bir sözleşmeli personel geliştirildi. Ama bunu özelleştirmeye birlikte yaptığı zaman kanımca sendikalaşma hakkı da doğuyor. Türkiye'de bugün ilerici insanların gücü 24 Ocak Kararları'nı değiştirmeye yetmiyor. Bu durumda bence açıkçası ağlayıp, sızlanmaktan çok, halkımızda yerleşen çok güzel bir söz vardır, "her serde bir hayır vardır" diye, bence bu serdeki hayrı bulup çıkarmak ve bu hayrın üzerine gitmek gerekiyor. Sözleşmeli personel engellenmiyor, anayasa değiştiriliyor, çünkü ellerinde güç var. O zaman bence savunulması gereken, iş güvencem gitti diye, memurlann memur olarak iş güvencesine sığınmak değil.

Sözleşmeli personel statüsüne geçirildiğinizde, sözleşmeli personel ile birlikte özelleştirme yasası çıktığında sendikalaşmaktır. Gücünüz yetiyorsa tehlikeyi göze alabiliyorsanız ki bu tehlike sıradan bir işçinin her zaman karşı karşıya bulunduğu işten çıkarılma tehlikesidir. Sıradan işçi vasıfsızdır, siz vasıflı insanlarsınız. Artık memur gibi ayrı bir kategoride görmeyin kendinizi. Bütün dünyada teknoloji öyle değişiyor ki, işçiyiz diyen milyonlarca insan Avrupa ülkelerinde büro elemanı, teknik eleman işçilerin sendikalar içinde verdiği mücadeleye katkı koyuyor. Bu imkanı size istemeden de veriyorlar. Bunun yolu da önce meslek odalarının özel sektörde teknik elemanların sendikalaşması için kampanya açmasıdır. Arkasından sözleşmeli elemanların özelleştirilen KİT'lerde sendikalara üye olup örnek davalar açmasıdır. Yani sözleşmeli personel gider özelleştirilen bir yerde sendikaya üye olur, sendikayla danışıklı doğustur bu. Durum kuruma bildirilir, aidat kesildiği bildirilir. Kurum itiraz eder ve konu Yargıtay'a gider. Bu örnek kararlar üzerinde de uygulama yerleşir. KİT'ler özelleştirilince özelleştirilmiş KİT'lerde özellikle sözleşmeli personel olarak çalışan arkadaşların hakkının doğduğu inancındayız. Bu yolda bence şer'i kaldıramıyorsanız, şer'i hayra dönüştürmeye çalışın ve memurluğun rehaveti içinde, memurluğun güvencesine sığınmak yerine, kendinizi de işçi olarak kabul edip işçilerin mücadelesine katılın.

**Teoman ALPTÜRK:** Yıldırım arkadaş bize yapılacak iş çıkartıyor, bu da zaten toplantının amaçlarından biri. Yasal denenecek yollar ya da somut atılacak adımlar, saptamak açısından belki de bu toplantıyı daha başka yerlerde de tekrarlamak gerekiyor. Ama somut olarak şer'i hayra dönüştürmek konusunda gerçekten sendikalaşma hakkının olduğunu kabul edip bugünkü sendikalar konusundaki eleştirileri saklı tutarak gerçek mücadele yolunu açmak için bu hakkı kullanmayı düşünebiliriz.

**KONUK:** Yıldırım bey, ben bir soru sormak istiyorum. Ancak soruyu sormadan önce memurların güvencesi olduğu söylene bile, memurların da çok fazla güvencesi olduğuna inanmadığımı belirtmek istiyorum. Çünkü ülkemizde bunun birçok örneği yaşandı, özellikle öğretmen kesimi için bu bir güvence değil belki işten atamazlar ama atmak için de her türlü yola başvururlar. Sorun şu olacak, burada toplantıya katılan arkadaşların çoğunun teknik olabileceği düşünülerek, daha çok teknik personelin sendikalaşma hakkından söz edildi. Ben TEK'de idari personel olarak çalışıyorum. İdari personel eğer sözleşmeli kapsamına geçerse, KİT'ler de özelleştirilirse ki bu henüz tartışmalı, o zaman idari personele sendikal hak tanınacak mı? Açıkçası ben sendikalaşma kapsamının genişletilmesinden yanayım. İster memur olsun ister işçi ya da sözleşmeli personel olsun çalışan her kesime sendikal hak tanınmalı. Ama sözleşmeli personel uygulamasına geçilip, KİT'ler de özelleştirilirse idari personel de dediğiniz yollarla sendikalaşma hakkına ulaşabilir mi?

**Yıldırım KOÇ:** Ben önce şunu söyleyeyim. Memurların iş güvencesi derken kastım şu 657'ye göre normal koşullar. Ben ODTÜ'de çalışıyordum ve 1402 ile insanların o iş güvencesinden nasıl yoksun bırakıldıklarını bilen bir kişiyim. Sorunuza gelirsek, teknik personel ya da idari personel farketmiyor. önemli olan sizin çalıştığınız kurumun özel kuruluş olması. Devlet kuruluşu olsa tartışmalıdır ki ben yine olacağını düşünüyorum. Eğer TEK özelleştirilse teknik kadro, idari kadro ne olursa olsun sendikalaşma hakkına sahip oluyorsunuz.

**KONUK:** Ben şunu sormak istiyorum, kamu teşekküllerinde çalışan sözleşmeli personel ne olacak? Benim işyeri m KİT değil, katma bütçeli bir kuruluş, bu gibi yerlerde sözleşmeli çalışan arkadaşlar var. Bu arkadaşların durumu ne olacak?

**Yıldırım KOÇ:** O durum tartışmalı, bana sorarsanız onların sendikalaşma hakkı doğar, ilk aşamada, özel sektördeki teknik elemanlar sendikalaşırsa, ikinci aşamada özelleştirilen KİT'lerde çalışanlar sendikalaşırsa onun arkasından henüz özelleşmemiş ama özelleştirilme yasası kapsamındaki sözleşmeli personeller sendikalaşırsa, sıra size geldiğinde sizin de sanırım hakkınız doğmuş olur. Ama siz bugün sendika üyesi olsanız, katma bütçeli bir kuruluş olduğunuz için yargıya gittiğinizde karar aleyhinize çıkar. Ama diğer üç kademe oturduktan sonra karar lehte çıkabilir. Ama yine de sizin durumunuz tartışmalı.

**Teoman ALPTÜRK:** Arkadaşlar, Yıldırım ULU ER beyin ekleyeceği bir şey var. Daha sonra sorularınıza tekrar döneceğiz.

**Yıldırım ULUER:** Memurların güvencesi konusuna değinmek istiyorum. ODTÜ kanununa özel bir hüküm konmuştur. Üniversitenin öğretim üyeleriyle yaptığı münasebetleriyle ilgili bir hüküm konmuştur. Sözleşmeden ve sözleşmeyle ilgili maddelerden Ankara mahkemeleri ilgiliydi. O zaman mütevellî heyeti beğenmediği adamı atıyordu, gitsin Ankara mahkemelerinde uğraşsın. Kamuda çalışan bir kişinin böyle çalışması mümkün değil ve öyle atılan bir arkadaşımızın uğraşması sonucunda kanunun o hükmü anayasa mahkemesi tarafından iptal edildi. Başka bir örnek, yine kendimizden örnek verelim. Ben devlet memuru olarak çalıştım. Devlet memurluğuna girerken bilinçliydim ve güvenceli olduğum için girdim. 24 yıl boyunca çalışıp, 25. yıla girdiğim zaman işten atıldım. Ama ben atıldığım zaman biliyordum ki geri döneceğim ve geri döndüm. Şu anda Ankara Hukuk Fakültesi öğretim üyesiyim, mahkeme kararıyla işime tekrar döndüm. Yani birtakım güvenceler vardır ama bunları kullanabilirsiniz. Sendikalaşma meselesinde arkadaşımın görüşlerine tamamen katılıyorum. Ne işçisin, ne memur yani iyi bir çocuk olduğun sürece seni çalıştırırım, iyi de bir ücret veririm. Bu saçmalaktır. Hu-

kukçu olarak bunu söylüyorum. Memurun anayasal güvencesi var, işçinin anayasal güvenceleri var. Bunun dışında kamuda çalıştırılmak üzere ayrı bir kategori yaratmak anayasaya aykırıdır. Eğer yaratılmışsa bu kategoride çalışan arkadaşlar sendika kurar, kuramazsın denildiğinde biraz direnmeyi göze alırsanız sonuç alınır. Çünkü Türkiye o kadar da kabile aşiret devleti değil, hukuk var.

**KONUK:** Son çıkan sözleşme yasasına göre KİT'lerde çalışan personelin hangilerine sözleşmeli çalışma mecburiyeti getiriliyor. Sözleşmeli çalışma yasasına göre çalışılması mecburi mi'ir?

**Teoman ALPTÜRK:** Amaç KİT'lerdeki tüm çalışanları sözleşmeli yapmak. Bunun için kurumlar kendi programlarını çizip, şu kademeye kadarını şu zamana kadar sözleşmeli yapacağım deyip bir düzenleme getiriyorlar. Ancak nihayi durumda herkesin sözleşmeli personel kapsamına geçirilmesi düşünülüyor. Burada hemen ikinci somut bir şey söylemek istiyorum. Bu durum eğer zorunlu kılınırsa, bunu yapmadan noterden sözleşmeli personel uygulamasına zorla geçirildiğinize dair bir yazı almanızda büyük bir yarar vardır. Bu ilerde haklarınızı koruma anlamında kullanılabilir.

**Yıldırım KOÇ:** 31 Ocak 1987'de gazetelerde bir haber vardır. Hasan Celal GÜZEL hükümet adına bakanlar kurulundan çıkarken yaptığı açıklamada KİT'lerde çalışan personelin tümünü 10 yıl içinde sözleşmeli duruma geçireceklerini belirtmişti.

**KONUK:** Sözleşmeli personel uygulaması kanun hükmünde kararnameyle başlatıldı. Biraz önce bu durumun anayasaya aykırı olduğu söylendi. Anayasaya aykırılığı iddia edildiğine göre bu kanun hükmündeki kararname tamamen iptal edilebilir mi? Eğer edilirse sözleşmeli personel olarak çalışan arkadaşlar ne duruma düşerler?

**Yıldırım KOÇ:** Kararnamenin iptalini istemeye bile gerek yok. Ona dayanarak yapılan işlemler iptal edilebilir. Bütünü konusunda birtakım ayrıntılar var. Çok fazla girmek istemiyorum, ama yapılabilir. Zaten bir türlü kanunu çıkartamadılar. Onun için geciktiriyorlar yani kanun hükmündeki kararnameyi, kanuna dönüştürmeyi geciktiriyorlar. Kanuna dönüştüğü zaman çok daha kolay olur. Kararname iken de anayasa mahkemesine gitmek mümkün. Çünkü söylediğim gibi ne deve, ne kuş; ne işçi, ne memur biçiminde bir kategori hakları yok, bu anaya-

saya aykırıdır. Kanun hükmündeki kararnamenin anayasaya aykırılığı konusunda anayasa mahkemelerine gidilebilir. İptal edildiği takdirde bakan ne olur. Devlet memuru bütçeden maaş alır. Diyelim ki bütçe yasası çıkmadı, teorik olarak bütçe yasası çıkmadığı zaman hiçbir devlet memuru tek bir kuruş para alamaz. Ayrıca hiçbir zaman böyle bir şey olmaz, yani herkes maaşını almaya devam eder. Birtakım kurallarla, uygulama farklı olur. Sözleşmeli personele kanun hükmündeki kararname iptal edilirse hiçbir şey olmaz. Bütün sözleşmeli personel şöyle ya da böyle maaşını almaya devam eder. Hukuken alamaz, ama alır. Ne zamana kadar? Yeni bir çözüm bulunana kadar.

**KONUK:** Sözleşmeli personel kararnamesinde bazı unvanlar getirilmiş. Bazı maddeler konmuş ki bunlara göre istenirse aynı unvanda daha az maaşa çalışabilirsiniz. Bu kazanılmış hakların kaybı sayılır mı, sayılmaz mı?

**Yıldırım KOÇ:** Hukukda kazanılmış haklar, eğer destekleniyorsa arkası boş değilse kaybedilemez. Ancak desteklenmeyen, kazanılmış haklar kaybedilir. Belirttiğiniz durumlar yasayla getirilmişse yasaya ek bir hüküm konur, eski ücretlerini almaya devam ederler gibi, yani kazanılmış hak geri gitmez. Ama dediğim gibi desteği varsa kaybedilmez.

**KONUK:** Avrupa ülkelerinde de KİT'ler var. Oradaki personelin çalışması sözleşmeli midir? Eğer böyleyse bizdeki uygulamaya benziyor mu?

**Yıldırım KOÇ:** Genel olarak bunlar devlet memurlarına çok benzer olarak çalışıyorlar. Bizde de eskiden öyleydi. 1926'da çıkartılan kanun oldukça iyiydi ve 657 geldi. O dönemde maaş kanunu ayrıydı, 3656 sayılı maaş kanunu vardı. KİT'ler için ayrı bir personel kanunu yoktu. Fakat ayrı bir maaş kanunu vardı, o da 3659 yani birçok yerde devlet memurlarına çok benzerdi. Devlet kamu görevlileriyle, KİT çalışanları aşağı yukarı paralel hükümlerle çalışırlardı. Bu batıda da böyledir, bizde de öyle idi. Benim inancıma göre aslında bunlar KİT'lerden başlıyorlar. Ama orada kalmayacaklar. Kamu görevlileri yani devlet çalışanlarını da sözleşmeli yapmak niyetindedeler. Amaçları bu, birtakım hesaplar yapıyorlar, gayet titizce ve ücret değerlendirmesi yaparak. Aslında bu hesaplar önemli değil. Önemli olan temel hesabın tutmadığı, yani bir kadro geldi diye sistemi yerinden oynatmak hiç de öyle sanıldığı kadar kolay değil.