

EGE BÖLGESİNDEKİ ODALARIN "SÖZLEŞMELİ PERSONEL" KONULU BASIN AÇIKLAMASI

"KİT"lerin ekonomideki işlevlerini yerine getiremediklerinden devlet bütçesine getirdikleri yük nedeniyle kalkınma hamlesine ters yöndeki etkilerinin giderilmesi, bu kuruluşların yeniden düzenlenmesi, köklü değişikliklerin yapılması" gerekçesi ile hükümetlere devlet teşkilatının yeniden düzenlenmesine yetki veren 2680 sayılı yasa ve ardından bu yasaya dayanılarak KİT'lerin düzenlenmesi için 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çıkarılmıştır.

233 sayılı KHK çerçevesinde "Sözleşmeli Personel Uygulaması"na ilişkin esaslar Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu'nun 26.4.1985 tarihli ve 85/9 sayılı kararı ile belirlenmiş ve Başbakanlığın 10.4.1985 tarihli, 10 025 sayılı ve 18.6.1985 tarihli, 10 919 sayılı Genelgeleriyle ilgili kuruluşlara duyurulmasının ardından uygulamaya başlanmıştır.

KİTlerin rasyonel çalıştırılması, veriminin artırılması vb. savlarla böylesi bir düzenlemeye gidilirken çalışanların ve onların mesleki, sendikal vb. örgütlerinin görüşleri alınmamış, bunun da ötesinde getirilen modele ilişkin eleştirileri de dikkate alınmadan ve yeterince tartışılmadan anlaşılmaz bir acele içinde uygulama başlatılmıştır.

Burada böylesine bir uygulamayı düzenleyenlerin savları, uygulamanın çalışanlara getirdikleri, uygulamalar içinde yapılan saptamalar ışığında değerlendirmeye çalışılacaktır. Bu değerlendirme içinde çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin Anayasa ve buna uygun olarak düzenlenmiş yasalarla söz konusu uygulamanın karşılıklı konumları da ele alınacaktır.

— Sözleşmeli Personel Uygulamasını düzenleyenlerin en önemli savları "KİT"lerin rasyonel çalıştırılması, istenen yetenek ve deneyde personel çalıştırılması" olmuştur. 2680 sayılı yasanın yukarıda sözü edilen gerekçesi ile birlikte değerlendirildiğinde bir gariplik ortaya çıkmaktadır.

Uygulamanın öncelikle başlatıldığı en büyük iki KİT, PTT ve TEK olmuştur. Uygulamaya geçmenin hemen öncesinde söz konusu iki kuruluşun çalışmaları gözden geçirildiğinde, her iki kuruluşun da son yılların en çok kâr eden kuruluşları oldukları, bırakalım devlet bütçesine yük getirmelerini, maliyet artışlarına bağlanamayacak boyutlarda zamlarla devlet bütçelerinin açıklarını kapatmaya çalışan kuruluşlar olduğu ortaya çıkmaktadır.

Yine uygulama kapsamına alınmak istenen personele

bakıldığında herhangi bir ayrıcalık gözetilmeksizin süreç içinde yukarıdan aşağıya herkesin kapsam içine alınmakta olduğu saptanabilmektedir. Yetenek, nitelik farkı gözetilmeksizin sürdürülen bu uygulamada farklılıkların yalnızca çalışanların Kurum içindeki konumlarından (Md. Şef, Başmüh. vb.) kaynaklanmakta olduğu görülmektedir.

- Sözleşmeli Personel Uygulaması iş güvencesini ortadan kaldırmaktadır. Sözleşmenin yenilenmemesi veya feshedilmesi bütünü ile amir ve onay mercii konumundaki kuruluş yetkililerine bırakılmaktadır. Sözleşmeli Personel Uygulaması ile çalışanların görevleri kuruluşça tek taraflı dilediğince tarif edilebilmekte, çalışanlara kolayca ek görevler verilebilmektedir. Sözleşmeli Personel Uygulaması içinde çalışanlara dayatılan sözleşmelerde sık sık ilgili kuruluşun iç yönergelerine atıfta bulunulmakta ve sözleşme iki tarafın karşılıklı akti olmaktan çırakılıp tek taraflı kolayca değiştirilebilen, çalışanın peşinen imzası alınmış bir metin haline dönüşmektedir.

- Sözleşmeli Personel Uygulaması ile çalışanların kendi iradeleri dışında oluşan gözaltı, tutukluluk, hastalık vb. durumlarda sözleşmenin kolayca feshedilmesine varan bir koz idarenin eline verilmektedir.

- Sözleşmeli Personel Uygulaması ile çalışanların her türlü örgütlenme olanakları ortadan kaldırılmaktadır. Siyasi ve sendikal çalışma kesinlikle ortadan kalkarken mesleki veya sosyal örgütlenmelerde görev alma yasaklanmakta ya da idarenin iznine bağlanmaktadır.

Bu konuda uygulama içinde görülen ilk örnekler gerçekten kaygıları artırmaktadır, örneğin sözleşmeli olarak göreve başlayan bir çalışanın soruşturma sonucunda yaklaşık 10 yıl önce bir folklor derneğinde çalışmış olduğu gerekçesi ile sözleşmesi feshedilmektedir.

- Sözleşmeli Personel Uygulaması ile çalışanların ücret artışları konusu tarafsız kalmakta ve geleceğe ilişkin hiçbir güvence vermemektedir. Sözleşmeli Personel Uygulaması ile çalışanlar gerek Anayasa ve gerekse yürürlükteki İş Yasalarına aykırı olarak herhangi bir ücret ödenmeksizin ve oluru alınmaksızın fazla çalışmaya mahkum edilmektedir. İmzalanan sözleşmede peşinen kabul ettirilen bu maddenin uygulamada ilk yansıması bir KİT'de günlük çalışma sürelerinin bir saat artırılması ve Cumartesi günleri sekiz saat çalışma zorunluluğunun getirilmesi olmuştur.

— Sözleşmeli Personel Uygulaması ile çalışanlar kadro ve unvanları dikkate alınmaksızın kolayca bir görevden diğerine atanabilmektedir. Sözleşme ile bu atamanın bir alt göreve yapılabilmesi de olası kılınmaktadır.

— Sözleşmeli Personel Uygulaması ile 657 sayılı yasa uyarınca çalışırken sözleşme imzalayanlar kıdem tazminatları konusunda mağdur edilmektedir.

— Sözleşmeli Personel Uygulaması ile çalışanların geleceğe ilişkin tüm güvenceleri (Kıdem tazminatı, emeklilik vb.) ortadan kaldırılmaktadır.

— Sözleşmeli personel Uygulaması ile politik ya da nesnel kaygılardan hareketle tayin, sözleşme yenileme vb. konularda idareye sonsuz serbestlik verilmektedir. Bu konuda olumsuz alışkanlıkların yasal engellere rağmen varolduğu ülkemizde böyle bir serbestlik geleceğe ilişkin karanlık tablolar çizmektedir. Ve bu anlamda uygulama kamu hizmeti gören kurumlar yerine iktidarın dümen suyunda giden kurumlar ve yukarıdan gelen talimatları harfiyen uygulayan kapı kulları yaratacaktır. Aynı kurgu içinde iktidarlarca arzu edilen yapıya uymayan çalışanların tasfiyesi kolaylıkla yapılabilecektir.

— Sözleşmeli Personel Uygulaması ile çalışanların, çalıştıkları kuruluşlardaki hizmet veya ücretinin niteliğinden gelen sosyal/ekonomik kolaylıklardan yararlanmaları engellenmektedir (İndirimli elektrik, telefon vb. ücretleri, kamp, kuruluşça yemek verilmesi vb.).

— Sözleşmeli Personel Uygulamasının başlaması ile KİT'lerde çalışanlar arasında ayrıcalıklar yaratılmakta, aynı görevi yapmakta olan ve bu uygulamaya katılmayan personel ile sözleşmeli personel arasında ekonomik ve sosyal farklılıklar oluşmaktadır.

— Sözleşmeli Personel Uygulamasının başlaması ile birlikte ana hedefin teknik elemanlar, teknik elemanların ekonomik koşullarının iyileştirilmesi, nitelikli teknik elemanların KİT'lerde çalıştırılabilmesi olmadığı, temel hedefin ekonomik ayrıcalıklı idari mekanizma ve her türlü haktan ve güvenceden yoksun teknik eleman ve

altındaki personeli ile bir çalışan kitlesi yaratmak olduğu ortaya çıkmıştır. Örneğin idari personele % 220'ye varan bir ekonomik iyileştirme öngörülürken bu teknik elemanlar için % 0-30 arasında kalmıştır. Uygulama içinde 657 sayılı yasa uyarınca çalışmakta olanların sözleşme imzalamaları istenmekte, kabul etmeyenlerden ise yasal olarak istenemez olan bir dilekçe istenmekte ve çalışanlar üzerinde baskı oluşturulmaktadır.

Uygulamanın teknik yönlerine ilişkin sıralanan bu olumsuzlukları birarada irdelediğimizde Sözleşmeli Personel Uygulamasının hiç de söylenildiği gibi Devlet Bütçesine yük olmakta olan KİT'lerin yeniden düzenlenerek verimli çalışır hale gelmesine hizmet etmediği, bunun ötesinde söz konusu kuruluşlarda çalışanların sosyal ve ekonomik haklarının elinden alındığı bütünüyle bir özel sektör anlayışı içinde üstelik varolan yasalar çerçevesinde özel sektörde dahi söz konusu olamayan, çalışmaların tüm ekonomik ve sosyal haklarından yoksun bırakıldığı koşullarda yeniden düzenlenmiş kuruluşlar yaratmayı ve kamu kuruluşlarının özel sektöre devrinin uygun koşullarını yaratmayı amaçladığı ortaya çıkmaktadır.

Çalışanları tüm ekonomik ve sosyal haklarından yoksun bırakan, iş akitlerini iki taraflı olmaktan çıkararak tek taraflı akit haline getiren ve gelecekteki değişiklikleri bütünüyle tek taraflı olarak söz konusu kuruluşlara bırakarak çalışanları geleceğine ilişkin kaygıya düşüren sözleşmeler kabul edilemez.

Varolan yasal düzenlemeler çerçevesinde çalışanlar üzerinde sözleşme imzalamaları konusunda baskı unsuru olabilecek uygulamalar durdurulmalıdır.

Anayasa ve ilgili iş yasaları ile çelişen, sağlıklı bir yasal çerçeveye oturmamış olan Sözleşmeli Personel Uygulaması modeli iptal edilmelidir.

Tüm çalışanların ve çalışanları temsil eden Mesleki/Sosyal/Sendikal örgütlerinin görüşleri de alınarak tüm çalışanlara grevli, toplu sözleşmeli sendikal haklarının verileceği yeni bir iş yasası hazırlanmalıdır.

Mesut ULUTAŞ	TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR ŞUBESİ SEKRETER ÜYE
H. Hüsnü YURTTAŞ	TMMOB GEMİ MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR TEMSİLCİSİ
Erdal KARADEMİR	TMMOB HARİTA VE KADASTRO MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR TEMSİLCİSİ
Sadettin UÇKUN	TMMOB İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR ŞUBESİ SEKRETER ÜYESİ
Tahir EMRE	TMMOB JEOLOJİ MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR TEMSİLCİSİ
Talat ÖZMEN	TMMOB KİMYA MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR BÖLGE ŞUBESİ BAŞKANI
Ömer ARAŞ	TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR TEMSİLCİSİ
Haluk Sİ LAY	TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR ŞUBESİ BAŞKANI
Halil Ekrem ARKAY1N	TMMOB ZİRAAT MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR BÖLGE ŞUBESİ BAŞKANI