

SÖZLEŞME ÇIKMAZI ...

EMO İzmir Şubesi

KİT'lerin ekonomideki işlevlerini yerine getiremedikleri ve devlete yük oldukları gerekçesiyle bu kuruluşların yeniden düzenlenmesi amacıyla 233 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname 8.6.1984 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Bu kararname çerçevesinde "Sözleşmeli Personel Uygulamasına ilişkin esaslar Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyonu Kurulu'nun 26.4.1985 tarih ve 85/9 sayılı kararıyla belirlenmiş ve Başbakanlığın 10.4.1985 tarih, 10025 sayılı ve 18.6.1985 tarih, 10919 sayılı genelgeleriyle ilgili kuruluşlara duyurulmuştur.

Genelgeleri takiben KİT'lerde sözleşmeli personel uygulamasına başlanmıştır. PTT-TKİ gibi birçok kuruluş* çalışan personelin önemli bir kısmını sözleşmeli personel statüsüne geçirmiştir. Diğer birçok konuda olduğu gibi TEK, bu konuda da geç kalmış, en son görevinden alınan sayın Remzi Yücebaş'ın giderayak merkezdeki personelin bir bölümünü sözleşmeli yaptığı ve bunu gerçekleştirmek için de Şubat 1988'den itibaren belli miktarlarda farklar ödediği öğrenilmiştir.

Ancak, TEK'in henüz 657 sayılı yasaya göre çalışan taşra kuruluşlarındaki personelin de sözleşmeli yapılması için yoğun bir faaliyete geçmiştir.

Taşradaki personelin bir kısmı daha fazla para alacağı düşüncesiyle bir an önce sözleşmeli olmak isterken; bir kısmı da endişeyle gelişmeleri izlemekte ve tedirgin olmaktadır.

Bu aşamada, sözleşmeli personel konusunda üyelerimizin vereceği karara yardımcı olmak amacıyla, halen 657 sayılı yasaya göre çalışan üyelerimizin sözleşmeli olmaları halinde uğrayacakları kayıpları belirtmek istiyoruz.

1. Sözleşmeli, sözleşme süresi içinde gelişen hizmet koşullarına ve görevinin gereği olarak, aynı yerde veya başka bir mahalde aynı veya değişik unvanla nakle tabi tutulabilmektedir. 657 sayılı yasa ise, memurlara kazanılmış hak aylık dereceleriyle buldukları, kadro derecelerine eşit veya daha üst derece görevlere naklen atanabileceğini ve kendi isteği dışında bulunduğu görevden daha alt göreve atanamayacağını belirtmektedir.

Buna göre kurumların gerek sözleşmeliyi ve gerekse 657 sayılı yasaya tabi personelin görevlerini ve yerlerini değiştirebileceği anlaşılmaktadır. Ancak, "sözleşmeli personel" olarak çalışan bir eleman, koşulsuz olarak başka görevlerde ve başka yerlerde çalışmayı kabul ediyor demektir. Oysa 657'ye göre çalışan personelin görev yeri ve görevinin değiştirilmesi için; a) Aynı sınıf içinde kalma, b) Derece, kademe eşitliği, c* Tayinindeki usule uyma, d) Lüzum unsurları oluşması gerekir.

Bunlar içinde memur güvenliği açısından en çok tartışma götüren koşul "Lüzum" koşuludur. Danıştay ve Bölge İdare Mahkemeleri "Lüzum" unsuru üzerinde titizlikle durmakta ve hizmet yararına olmayan nakil işlemlerini iptal etmektedir.

2. Açıktan atanan sözleşmeli, bir yılda en fazla 30 gün hasta olabilmektedir. Bu demektir ki, sözleşmeli personelin 30 günden fazla hasta olması halinde işine sor. verilmesi kararname gereğidir. 657 sayılı yasa ise memurların ["ustalıkları halinde, aylık ve özlük haklarına dokunulmaksızın; 10 yıla kadar hizmeti olanlara

6 ay, 10 yıldan fazla olanlara 12 ay, uzun süreli tedavi gerektiren bir hastalık ise, 18 aya kadar izin verebilmektedir. Hastalıklarının devam ettiğini resmi sağlık kurullarıyla belgeleyenler bu izni iki katına kadar uzatabilirler. Hastalık yine devam ederse, emeklilik işlemleri uygulanır.

Emekli sandığına tabi çalışırken sözleşmeli olanlara 331 sayılı KHK ile aynı hakların devamı sağlanmıştır.

3. İzin konusunda 20 gün ve 30 günlük yıllık izinler gerek sözleşmeli personelde ve gerekse 657 sayılı yasadaki aynen benimsenmiştir. Ancak sözleşmeli personelin zaruri durumlarda kullanacağı idari izinler yıllık izinden düşülürken, 657 sayılı yasa bir yılda 10 gün mazeret izni vermektedir. İzin konusunda esas farklılık 657 sayılı yasanın tanıdığı doğum yapan memura veya bakıma muhtaç eş ve çocuklarının olması halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verebilirken, sözleşmeli personelin böyle bir olanağı yoktur.

4. Sözleşmeli personelin her ne sebeple olursa olsun gözaltına alınması veya tutuklanması halinde, öncelikle senelik izni verilir. Bu izinlerini evvelce kullanmış olanlara, esasen izin hakları bulunmayanlara gözaltı ve tutukluluk tarihinden, izin hakları olanların da izinlerini sona erdiği tarihten itibaren 3 ay süre ile ücretlerinin 1/3'ü ödenir. Bu sürenin sonunda göreve başlamaması halinde sözleşmesi feshedilerek işine son verilir. Beraat eden veya kovuşturmayla yer olmadığına karar verilenlerle, tekrar sözleşme yapılması genel müdürün takdirine bağlı olmaktadır. Oysa 657 sayılı yasa görevinden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın, herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödenir. Beraatine karar verilenler, genel affa girenler, cezası ertelenenlerin, aylıklarının kesilmiş olan üçte biri kendilerine geri ödenmektedir. Ayrıca görevinden uzaklaştırılan personel hakkında 657 sayılı yasa 10 gün içinde soruşturma açılması zorunluluğunu getirmektedir ve soruşturma sonunda keyfi uygulama yaptıkları belli olan amirler cezalandırılmaktadır. Sözleşmede böyle bir olanak yoktur.

5. Sözleşmeli personelin çalışma saatleri belirsizdir. İşin gereği verilen görevler çalışma saatlerine bağlı kalmaksızın sonuçlandırılması istenmekte ve fazla mesai ücreti ödenmemektedir. Bu Anayasanın angaya yasaktır hükmüne aykırıdır. 657 sayılı yasa ise çalışma saatleri dışında yapılan fazla çalışmayı az da olsa ücretle karşılamaktadır.

Sözleşmeli personel ile 657 sayılı yasanın karşılaştırılmasında yukarıda belirtilen farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu farklılıkların hepsi de çalışanların aleyhinedir. Biz 657 sayılı yasanın yetersiz olduğu ve toplu sözleşmeli sendikal hakların alınması için çaba gösterirken, tamamen antidemokratik maddelerin yer aldığı bir sözleşme karşımıza çıkmaktadır.

Daha fazla para alacağı için sözleşmeli olanlara sormak istiyoruz. Bu kadar tasarruf önlemlerinin uygulandığı bir ortamda devlet çalışanına neden fazla para versin? Çok yakın gelecekte çalışan personelden de tasarruf edilmesi yoluna gidilmeyeceğini kim garanti eder?

Sayın üyemiz, bu bilgilerin ışığında sözleşmeli olup olmayacağını düşünerek karar vermeni istiyoruz.