Kamu Personeli Kanunu Tasarısı ile iş güvencemiz kalmıyor...



Sözleşmeli köleliğe geçit vermemek, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine dur demek için

Grev silahını kuşanalım!



Kamu emekçileri!

Sermaye iktidarı kamu hizmet kurumlarını sermayenin sofrasına sunmak için eğitimden sağlığa kadar tüm kamu hizmetlerini özelleştirerek paralı hale getirmek istiyor. Bunun için birbiri ardına yasalar çıkartıyor. Diğer yandan kamu emekçilerinin iş güvencesini ortadan kaldırmaya dönük hızla adımlar atıyor.

AKP hükümeti tüm saldırı yasalarını "reform" olarak sunmaktadır. Gerçekte ise milyonlarca işçi ve emekçiyi işsizliğe, yoksulluğa, sefalete mahkum etmektir. Bu saldırı yasalarının temelini ise özelleştirme, örgütsüzleştirme ve köleleştirme oluşturmaktadır.

Kamu hizmet kurumları yabancı ve yerli sermayenin sofrasına sunuluyor!

AKP hükümeti, "kamu reformu" kapsamındaki saldırı yasalarının bir kısmını meclisten geçirmiş bulunuyor. Cumhurbaşkanı tarafından geri iade edilen bu yasalar önümüzdeki günlerde mecliste yeniden onaylanarak yasalaşacak. Saldırı yasalarının ilk büyük ayağını oluşturan bu kanunlar, Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun

(KYTİYYHK), İl Özel İdaresi Kanunu (İÖİK), Belediyeler Kanunu (BK) ve Büyükşehir Belediyeleri Kanunu'ndan (BBK) oluşmaktadır. Bu kanunlar ile Sağlık Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve Dışişleri Bakanlığı'nın taşra teşkilatları kaldırılmakta, bu bakanlıkların taşra teşkilatı kurmaları yasaklanmaktadır. Böylece devlet, bu bakanlıklar aracılığıyla yerine getirilen kamu hizmetlerinden elini çekmektedir. Bu kanunlar ile devletin vermekle yükümlü olduğu hizmetler il özel idarelerine ve belediyelere devredilmektedir.

Yani devlet il özel idarelerine ve belediyelere devrettiği hizmet alanları için artık bütçeden pay ayırmayacak, bu hizmetler il özel idarelerinin ve belediyelerin bütçelerinden karşılanacak. İl özel idareleri ve belediyeler ise bu hizmet alanlarını özel şirketlere devredebilecek, yani özelleştirebilecektir. Gerek KYTİYYHK'da, gerekse de yerel yönetimlere dönük yasal düzenlemelerde kamu hizmetlerinin özel sektöre devredilebileceği hükme bağlanmaktadır. KYTİYYHK'nın 11. maddesinde şunlar söylenmektedir: *merkezi idare ile mahalli idareler, kendilerine ait hizmetlerden kanunlarda öngörülenleri, ilgileri itibariyle üniversitelere, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına, hizmet birliklerine,* ***özel sektöre ve alanında uzmanlaşmış sivil toplum örgütlerine*** *gördürebilir"* denmektedir. İÖİK'nın 10. maddesinin (i) bendinde ise *"il özel idaresi adına imtiyaz verilmesine ve il özel idaresi yatırımlarının* ***yap-işlet veya yap-işlet-devret*** *modeli ile yapılmasına, il özel idaresine ait şirket, işletme ve iştiraklerin* ***özelleştirilmesine*** *karar vermek"* İl Genel Meclisi'nin görevleri arasında sayılmaktadır. Kısacası bu düzenlemeler ile sağlık, ulaşım, enerji başta olmak üzere bir dizi kamu hizmet alanı yerel yönetimlere devredilmekte, yerel yönetimlerden ise sermayenin sofrasına sunulmaktadır. Böylece yüzlerce yıllık mücadelenin ürünleri olan sosyal kazanımlarımız yokedilmek istenmektedir.



Kuşkusuz kamu "reform"u yasaları AKP'nin icadı değildir. Bu yasalar uluslararası ve yerli tekellerin dayatmalarının ürünüdür. AKP hükümeti, emperyalist tekellere ve işbirlikçi sermayeye hizmette kusur etmeyen bir hükümet olarak, kendisinden öncekiler gibi sermayenin dayatmalarını yerine getirmektedir. Kapsamlı bir özelleştirme ve köleleştirme saldırısı olan "kamu reformu" adı altındaki saldırı yasalarının gerisinde, Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) başta olmak üzere bir dizi uluslararası kölelik anlaşması vardır. '95 yılında yürürlüğe giren, hizmet ticaretinin serbestleştirilmesini ve hizmet kurumlarının piyasaya açılmasını amaç edinen ve kapsamlı bir hizmet ticareti anlaşması olan GATS sözleşmesi kapsamında Türkiye, eğitim, sağlık, haberleşme, ulaşım, çevre, sosyal güvenlik gibi hizmet alanlarını piyasalaştırmayı taahhüt etmiştir. Yani "kamu reformu" adı altındaki yasalar tümüyle bu amaca hizmet etmektedirler. GATS'ın gerisinde ise uluslarârası tekellerin ve işbirlikçi yerli tekellerin pazar ve yeni kâr alanları ihtiyacı vardır.

Kamu reformu adı altındaki bu yasal düzenlemelerin hemen ardından ise, sağlıkta dönüşüm projesi, sosyal güvenlik reformu gibi yeni tasfiye yasaları gündeme getirilecek. Bu tasfiye saldırısının bir ayağında ise Kamu Personeli Kanunu Tasarısı bulunmaktadır.

Bir kölelik dayatması olarak Kamu Personeli Kanunu Tasarısı

Yukarıda sermaye hükümetinin reform olarak sunduğu yasalarının gerçek amacının kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi ve paralı hale getirilmesi olduğunu söylemiştik. İşte bu amaca dayalı olarak çalışma yaşamı da piyasa koşullarına uyarlanmaktadır. Kamu Personeli Kanunu Tasarısı'nın gerisinde de özelleştirmeler bulunmaktadır. Sermaye iktidarı, kamu hizmet kurumlarını özelleştirmeyi amaçlamakta, bu amaca bağlı olarak da kamu emekçilerinin başta iş güvencesi olmak üzere tüm kazanılmış haklarına göz dikmektedir. Kamu Personeli Kanunu Tasarısı ile kamu kurumları özelleştirmelere hazırlanmaktadır. Özelleştirilecek kurumlarda "devlet memuru" çalıştırılamayacağından, öncelikle iş güvencesi ortadan kaldırılmakta, böylece kitlesel işten atmaların önü düzlenmektedir. Özelleştirilen herhangi bir kurum özel sektöre devredilirken "devlet memurları" devredilemeyeceğinden, kamu emekçileri sözleşmeli köle durumuna getirilmektedir. Bununla kalınmamakta, çalışma yaşamı piyasaya uyarlanarak kâra dayalı olarak yeniden düzenlenmekte ve esnek çalışma yasalaştırılmaktadır. Kamu Personeli Kanunu Tasarısı incelendiğinde görülecektir ki, bu tasarı bizlere kölelik dayatmaktadır.

1,5 milyon kamu emekçisi sözleşmeli personel durumuna getiriliyor!

Kamu Personeli Kanunu Tasarısı ile 1,5 milyon kamu emekçisi sözleşmeli personel durumuna getirilmektedir. Tasarının "İstihdam şekilleri" başlığını taşıyan 4. maddesinde *"Kamu kurum ve kuruluşlarında kamu hizmetleri,* ***memurlar, diğer kamu görevlileri, tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel ile geçici personel ve işçiler*** *eliyle yürütülür. Hangi kamu hizmetlerinin hizmet satın alınması yoluyla gördürülebileceği kanunla düzenlenir"* denilmektedir. Maddenin devamında

"kamu hizmetlerinin gerektirdiği ***asli ve sürekli görevleri kamu erkini kullanarak yerine getirenler veya bu kuruluşlarda strateji ve genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim işlerinde görevli ve yetkili olanlar****, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılırlar"* denilmektedir. Maddenin memur tanımlamasından da anlaşılacağı gibi, memur tanımı daraltılmakta, **devlet adına erk kullananlar ile strateji ve genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim işlerinde görevli ve yetkili olanlar** "memur" olarak tanımlanmaktadır. Yani "iş görenler" değil, "iş gördürenler" memur olarak sayılmaktadır. Daire ya da kurum amirleri, polisler ve bürokratlar memur olarak kalmaktadırlar. Bu, "bankamatik memurluğuna son vereceğiz" diyerek yapılacak düzenlemeye işçi ve emekçilerin desteğini almaya çalışan hükümetin sahtekarlığını da ortaya sermektedir.



4. maddenin sözleşmeli personeli tanımlayan bendinde şunlar söylenmektedir: *" ve memurlarca yerine getirilmesi gerekmeyen kamu hizmetlerinin ifası amacıyla, bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde* ***sözleşme ile tam zamanlı veya kısmi zamanlı*** *olarak çalıştırılan ve işçi sayılmayan personeldir."* Burada görüleceği gibi kısmi-zamanlı (part-time) çalışma da yasalaştırılmaktadır. Yani sözleşmeli personel durumundaki kamu emekçileri part-time çalıştırılabilecekler. Şef kadrosunda çalışanlar da dahil doğrudan hizmet üretiminde bulunan 1,5 milyon kamu emekçisi sözleşmeli duruma getirilecek.

1,5 milyon kamu emekçisinin iş güvencesi kaldırılıyor!

Tasarının 6. maddesi *"Kadrosuz memur, pozisyonsuz sözleşmeli personel çalıştırılamaz"* diyor. Kadro ve pozisyonun ne olduğu ise 5. maddede tanımlanıyor. Kadro memurun, pozisyon ise sözleşmeli personelin *"ödev, hak, yetki ve sorumlulukları belirlenmiş görev mevkiidir"* 6. maddenin devamında ***"sözleşmeli personel pozisyonları, bu pozisyonlarda çalışan kişiler açısından iş sürekliliği sağlamaz"*** denilerek, iş güvencesinin olmadığı vurgulanıyor. "Güvence" başlığını taşıyan 18. maddede memurların kanunda yazılı haller dışında memurluğuna son verilemeyeceği belirtilirken, sözleşmeli personel için *"bulunduğu kurumda veya başka kamu kurumlarında bu Kanuna göre aralıksız 10 yıl süreyle sözleşmeli personel olarak istihdam edilmiş olanların, bu Kanunda ve sözleşmelerinde gösterilen görev, yetki ve sorumlulukları ihlal etmedikleri sürece sözleşmeleri yenilenir"* denilmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi sözleşmeli personelin sözleşme süresi tamamlandığında sözleşmesi yenilenmeyebiliyor. Yalnızca sözleşmeli personel olarak on yılı tamamlayanlar için, sözleşmenin feshini ve yenilenmemesini gerektiren diğer haller dışında, idarenin tek taraflı ve keyfi olarak sözleşme yenilememe yoluna gidemeyeceği belirtilmektedir. Bir sözleşmeli personelin hiç pürüz yaşamadan kesintisiz olarak on yılı tamamlaması ise neredeyse olanaksız! Önümüzdeki yıllarda özelleştirmelerin hızla hayata geçirileceğine ve 10 yıl sonunda ise özelleştirilmemiş hizmet kurumu kalmayacağına göre, en itaatkar sözleşmeli personelin bile on yılı dolduramayacağı açıktır.

Sözleşmeli personel kolaylıkla işten atılabiliyor!

Tasarıya göre sözleşmeler bir yıllık olarak düzenlenecek. "Sözleşmeli personelin görevinin sona ermesi" başlığını taşıyan

70. maddede görevin sona erdiği haller şöyle sıralanıyor: *"a)* ***Bu Kanun ve sözleşme hükümlerine göre sözleşmenin feshi,*** *b) İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının anlaşılması veya bu şartlardan birinin sonradan kaybedilmesi, c)* ***Sözleşme süresinin sona ermesi,*** *d) İstek, yaş haddi, malüllük, sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılma, e) Ölüm"* Buradan da anlaşılacağı gibi, sözleşme süresinin tamamlanması ile, yani bir yılın sonunda, sözleşmeli personelin görevi sona eriyor. Yeni bir sözleşme imzalayıp imzalamamak ise tümüyle idareye kalmış. Diğer yandan ***"sözleşme hükümlerine göre sözleşmenin feshi"*** iadesinden de anlaşılacağı gibi, sözleşmelere, sözleşmenin feshine ilişkin bu tasarıda yer almayan hükümler de konabiliyor. Sözleşmeyi kabul etmeme gibi bir şansınız bulunmadığından, size dayatılan tüm hükümleri kabul etmek zorundasınız.

Olumsuz sicil notu ve sonuçları

Olumsuz sicil alan sözleşmeli personele ne olacağı 83. maddede belirtilmektedir. Buna göre **"bir kez"** olumsuz sicil alan sözleşmeli personelin sözleşmesi yenilenmeyecek ve bu personel **"1 yıl boyunca"** memur veya sözleşmeli personel olarak çalışamayacak. Bu bir yılın sonunda ise yeniden işe başlatılma zorunluluğu olmadığı için kapı kapı iş arayacaktır! Tasarının 71. maddesinde ise çalışma yaşamı boyunca olumsuz sicil almaları nedeniyle iki defa sözleşmeleri yenilenmeyenlerin, bir daha sözleşmeli personel veya memur olamayacakları ifade edilmektedir. Oysa tasarı memur için iki defa **üst üste** olumsuz sicil almaları durumunda memuriyetinin sona ereceğini söylemektedir. Yani çalışma yaşamı boyunca aralıklarla on defa bile olumsuz sicil alan memurun görevi devam edecek, ama iki defa olumsuz sicil alan sözleşmeli personel bir daha memur ya da sözleşmeli personel olarak çalışamayacak! Bu durumda olumsuz sicil alma korkusuyla sözleşmeli personel kendisine her denileni yapmak, amiriyle iyi geçinmeye ve yalakalık yapmaya zorlanmış olacak-

tır. Böylece bir sözleşmeli personelin geleceği amirinin iki dudağı arasına alınmaktadır. Fakat sözleşmeli personelin sözleşmesinin yenilenmemesi için olumsuz sicil almasına da gerek yok! Çünkü tasarı, sözleşmenin yenilenip yenilenmemesini tümüyle idareye bırakmaktadır.

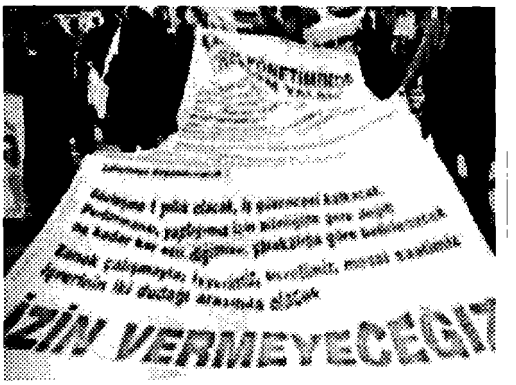


Disiplin cezaları ve sözleşmeli personel

Tasarı ile disiplin cezaları 86. maddede düzenleniyor ve artırılıyor. 657 sayılı yasada "aylıktan kesme" brüt aylığın 1/30'u ile 1/8'i arasındayken, tasarıda aylıktan kesme cezası *"memurun toplam aylığından, sözleşmeli personelin toplam ücretinden 1/5 kesinti yapılması"* olarak tanımlanıyor.

Tasarı ile mevcut derece ve kademe sistemi kaldırılarak yerine, memurlarda basamak, sözleşmeli personelde kıdem sistemi geliyor. İlk defa "memur" olarak atanacaklar 1'inci basamaktan başlayacaklar ve olumsuz sicil alınan yıllar hariç bulundukları basamakta 3 yıl çalıştıktan sonra bir üst basamağa atlayacaklar. Basamak 1'den 9'a kadardır. Sözleşmeli personel için ise olumsuz sicil aldıkları yıllar haricindeki her yıl "bir kıdem yılı" sayılacak. 657 sayılı yasadaki "kademe ilerlemesini durdurma cezası" tasarıda "basamak ilerlemesinin durdurulması" olarak düzenleniyor. 657 sayılı yasada "kademe ilerlemesinin durdurulması" cezası 1 ila 3 yıl arasında durdurulması olarak yer alırken, tasarıda "basamak ilerlemesinin durdurulması" 2 yıl olarak düzenlenmektedir. Fakat bu ceza yalnızca memurlar için geçer-

lidir. Sözleşmeli personele ise böyle bir ceza yok, yerine **işten atma** vardır. Basamak ilerlemesini durdurmayı gerektirecek fiilleri işleyen sözleşmeli personelin **derhal sözleşmesi feshedilmekte ve bir yıl geçmeden yeniden memur ya da sözleşmeli personel olarak çalışamamaktadır.** Örneğin mal bildiriminde bulunmamak, memurda basamak ilerlemesini durdurma ile sonuçlanırken, sözleşmeli personelde sözleşmenin feshiyle sonuçlanıyor! Memur kesintisiz 9 iş günü göreve gelmediğinde "basamak ilerlemesini durdurma cezası" alıyor, sözleşmeli personel ise bir sözleşme döneminde toplam 5 gün göreve gelmeyince işten atılıyor!



Disiplin cezalarına itiraz usulü de yeniden düzenlenmektedir. 657 sayılı yasada uyarma ve kınama cezalarında yargı yoluna gidilemeyeceği belirtilmemekle birlikte, bir üst disiplin amirinin, bir üst disiplin amiri bulunmadığı koşullarda disiplin kurullarının itiraz mercii olarak tanımlanmasından, uyarma ve kınama cezalarında yargı yolunun kapatıldığı anlamı çıkartılıyordu. 657 sayılı yasada, *"aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memuriyetten çıkarma cezalarında, idari yargı yoluna başvurulabilir"* hükmü yeralıyordu. Yeni tasarıda ise bu hüküm yer almıyor. 98. maddede şöyle deniliyor: *"Uyarma ve kınama cezalarına karşı, varsa bir üst disiplin amirine yoksa disiplin kuruluna, diğer disiplin cezalarına karşı ise yüksek disiplin kuruluna, kararın tebliği tarihinden itibaren 7 gün içinde itiraz edilebilir"* Burada ***"idari yargı yoluna başvurulabilir"*** hükmünün kaldırılması niyetleri ortaya sermektedir. Düşünün ki, memuriyetten çıkarma cezasına karşı, yine cezayı veren Yüksek Disiplin Kurulu'na itiraz edilecek!

Sözleşmeli personel başka bir birime tayin isteyemiyor!

Tasarının 6. maddesinde *"Sözleşmeli personel, deprem, yangın, su baskını, yer kayması, çığ ve benzeri afetler, sıkıyönetim, olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hali ile yılda bir ayı geçmeyen hizmet içi eğitim çalışması hariç,* ***pozisyonunun tahsis edildiği yer dışındaki birimlerde*** *geçici veya sürekli olarak görevlendirilemez ve çalıştırılamaz"* deniyor. Buradaki "birim" kavramı 116. maddede "kurumların iç hizmet birimleri" olarak tanımlanıyor. Birim, bizzat çalıştığınız işyeri anlamına geliyor. 6. maddenin bu paragrafı, sanki kamu emekçilerinin istekleri dışında geçici veya sürekli olarak başka kurumlara "re'sen" atanmalarının önüne geçilmek isteniyor gibi bir izlenim veriyor. Oysa aslında yapılan, sözleşmeli personelin başka bir birime tayin isteme hakkının ortadan kaldırılmasıdır. "Yer Değiştirme" başlığını taşıyan altıncı bölümde, memurların yer değiştirme suretiyle atanması, karşılıklı olarak yer değiştirmesi, kurumlar arası naklen atanması vb. düzenlenirken, sözleşmeli personelin adı bile geçmiyor. Kısacası sözleşmeli personel hiçbir suretle tayin isteyemiyor.

Doğum izni artırıldı, ücretsiz izin kaldırılıyor!

Hükümet yetkilileri doğum izninin artırılması üzerinde yaygaralar koparıyorlardı. Doğum izinlerinin artırılması aslında personel rejimi tasarısının bir parçasıydı. Fakat hükümet bir parmak bal politikası ile ücretli doğum izinlerini artırarak, personel rejiminde yapılacak düzenlemeyi şirin göstermek istiyordu. Ücretli doğum izinleri artırılarak 16 haftaya çıkartıldı. Tasarıda bu 16 haftalık doğum izni korunurken, doğum izni sonrasında sözleşmeli personele **ücretsiz izin hakkı** tanınmıyor. "Aylıksız izin" başlığı taşıyan 77. maddede, aylıksız izin kapsamında yalnızca memurlara yer veriliyor. Böylece hem doğum hem de di-

ğer nedenlerle kullanılan ücretsiz izin hakkı, sözleşmeli personelin elinden alınmış oluyor. Bu durumda doğum sonrasında çocuğuna bakacak birini bulamayan sözleşmeli personel istifa etmek zorunda kalacak ve bir yıl sonra da iş aramaya koyulacak!

Tasarının "Mazeret izni" başlığını taşıyan 74. maddesine göre ise, sözleşmeli personele doğum izni, eşinin doğum yapması, evlilik ve ölüm gibi nedenlerle mazeret izni, diğer mazeretler için hak tanınmıyor. Memur ise, yukarıda sayılan izinler dışında 10 işgünü mazeret izni kullanabiliyor, bu izin zaruri durumlarda 10 gün daha uzatılıyor ve ikinci kez kullanılan izin yıllık izinden düşülüyor!

Sözleşmeli personelin hastalık izni memurun yarısı kadar!

75. maddede, sağlık kurumlarınca verilen raporlarda gösterilecek lüzum üzerine, mali, sosyal hak ve yardımlarına dokunulmaksızın memurlara, *"a) On yıla kadar (on yıl dahil) hizmeti olanlara altı aya kadar, b) On yıldan fazla hizmeti olanlara on iki aya kadar, c) Kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalananlara on sekiz aya kadar"* izin verilir hükmü yeralmaktadır. Maddenin devamında bu sürelerin tam zamanlı sözleşmeli personel için yarısı kadar, kısmi zamanlı (part-time) sözleşmeli personel için çalıştıkları sürelerin tam zamanlı sürelere oranlanarak uygulanacağı hükme bağlanmaktadır.



Öte yandan, yıl içinde kullanılmayan izinler ise yanacak! Tasarının 73. maddesi ile yıllık izinler "işgünü" esasına

göre düzenlenmektedir. Aynı maddenin üçüncü paragrafında *"yıllık izinler bulunulan yıl içerisinde kullanılır"* denilerek, sonraki yıla sarkan izinlerin yanacağı ifade edilmektedir.

Ticaret yasağı

Personel rejimine ilişkin değişiklikler ilk gündeme geldiğinde, burjuva basın bunu bize "memura ikinci iş hakkı geliyor" diye müjdeliyordu. Oysa gerçekte part-time çalışma yasalaştırılacak ve kamu emekçileri yaşamak için ikinci bir iş yapmak zorunda kalacaklardı. "Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı" başlığı taşıyan 32. madde, bu yorumu tümüyle doğruluyor. Bu madde ile memur ve tam zamanlı sözleşmeli personele ticaret ve kazanç getirici faaliyetler yasaklanırken, kısmi zamanlı yani part-time çalışan sözleşmeli personele serbestlik tanınıyor. Part-time çalışanın yaşamak için zaten ikinci bir iş yapmaktan başka şansı da bulunmuyor!

Memurun ve sözleşmeli personelin yargılanması

24. maddede *"memurlar hakkında görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve dava açılması özel kanun hükümlerine tabidir"* denilmekte, sözleşmeli ve diğer istihdam biçimleriyle çalışanlar hakkında ise bu hüküm yeralmamaktadır. Anlaşılan devlet, memurunu (asker, polis ve bürokratlar) korumaya devam edecek!

Fazla çalışma

Tasarının 126. maddesinin üçüncü paragrafında *"bir haftada yapılacak fazla çalışma süresi 10 saati, bir yılda 300 saati geçemez"* denilmektedir. Beşinci paragrafta ise fazla çalışma yaptırılacak durumların Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'nca belirleneceği hükme bağlanmaktadır. Fazla çalışma

zorunlu olmamakla birlikte tasarıda fazla çalışma zorunluymuş gibi ifade edilmekte ve saat sınırlaması getirilerek meşruiyet kazandırılmaktadır. Yılda 300 saat fazla çalışma demek, yılın tüm Cumartesi günlerinde 5,5 saati aşacak tarzda fazla çalışma yapılması demektir.



Ek ödemeler kalkıyor mu?

Bugün birçok kurumda kamu emekçileri farklı isimler altında ek ödeme almaktadırlar. Tasarının 115. maddesinde *"memurlar ile sözleşmeli personelin mali hakları ile sosyal hak ve yardımları ancak bu Kanunda düzenlenir. Bunlara, bu Kanunla sağlanan mali haklar ile sosyal hak ve yardımlar dışında herhangi bir ödeme yapılamaz ve yarar sağlanamaz"* denilmektedir. 657 sayılı yasada da benzer bir hüküm bulunmakla birlikte, "zam ve tazminatlar" başlığını taşıyan 152. maddede, ödenebilecek tazminatlara yer verilmiştir. Oysa yeni tasarıda zam ve tazminatlara ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu da tüm ek ödemelerin kaldırılacağı izlenimi vermektedir.

Tasarının "uyum düzenlemeleri" başlığını taşıyan bölümünde ise, ulaşım servislerinin maliyetinin kullanan personele yansıtılması yönünde düzenleme yapılması istenmektedir.

Kısmi zamanlı sözleşmeli personel

Tasarıya göre sözleşmeli personel tam zamanlı olabileceği gibi, kısmi zamanlı (part-time) da çalıştırılabilecektir. Kısmi zamanlı çalışanların ücretlerinin belirlenmesinde, izin sürelerinde vb. çalıştıkları saatler esas alınacak. Tasarının "uyum düzenlemeleri" başlığını taşıyan bölümünde kısmi zamanlı sözleşmeli personelin SSK'ya bağlı olarak çalıştırılması önerilmektedir. 142. maddenin son paragrafında ise kısmi zamanlı çalışanlar için *"Bunlar, başarı ödemesi ve ödül dışındaki mali haklar ile tedavi yardımı, ölüm yardımı ve cenaze giderleri dışındaki sosyal hak ve yardımlardan yararlanamazlar"* denilmektedir.

Grev ve toplu eylem yasağı

Tasarıda mevcut haklarımız elimizden alınırken, mevcut yasaklar olduğu gibi duruyor. 31. maddede şöyle deniyor: *"Memurlar ve sözleşmeli personelin greve karar vermeleri, grev düzenlemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Memurlar ve sözleşmeli personel, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler"* Bunların dışındaki diğer yasaklar da olduğu gibi duruyor.



Sözleşmeli köleliğin sonuçları



Kitlesel işten atmalar ve özelleştirmeler kapıda

İş güvencemizin ortadan kaldırılması ile birlikte, hem kamu hizmet kurumlarının özelleştirilmesi kolaylaştırılacak, hem de kitlesel işten atma yoluna gidilebilecek. Herhangi bir hükümet değişimi tıpkı belediyelerde olduğu gibi kamu emekçilerinin işten atılmasını beraberinde getirecek. Hükümetlerin siyasi kadrolaşmaları kamu emekçilerini de doğrudan etkileyecek. Özelleştirmelerle sözleşmeli personel durumundaki emekçiler kitlesel olarak işten atılacak. Tüm bunlar bir yana, kurum amirlerinin tercihleri de kamu emekçilerinin sözleşmelerinin yenilenip yenilenmemesinde belirleyici olacak. Kurum amirleri

ile yaşanacak en küçük tartışma bile sözleşmenin yenilenmemesine gerekçe olabilecek. Sözleşmelerin yenilenmemesi için herhangi bir nedene de gerek bulunmuyor. Bir yıl sonunda istenildiğinde sözleşmeler idare tarafından tek taraflı olarak yenilenmeyebilecek. Kısacası önümüzdeki dönemde kamu emekçilerini kitlesel işten atmalar bekliyor.

Esnek çalışma yaygınlaştırılacak

Kamu Personeli Kanunu Tasarısı'nın yasalaşması ile birlikte kuralsız-esnek çalışma yaygınlaştırılacak. Part-time çalışma yaygınlaştırılarak, kamu emekçileri part-time çalışmaya zorlanacak. Sözleşme hükümleri tek taraflı olarak idare tarafından belirleneceği için kamu emekçilerinin sözleşme hükümlerine itiraz etmesi mümkün olmayacak. Sicil notu tehdidi altında olan kamu emekçileri, rekabete ve yalakalığa zorlanacaklar. Sicil notu korkusu emekçilerinin fiziksel ve beyinsel güçlerinin sınırsızca sömürülmesini beraberinde getirecek. Bir kamu emekçisi daha önce birkaç kişinin yaptığı işleri tek başına yapmaya zorlanacak. Çalışma yaşamının rekabete dayalı olarak düzenlenmesi emekçiler arasındaki dayanışma duygusunu ortadan kaldırarak, bireyciliği yaygınlaştıracak.

Sendikal örgütlenme olanaksızlaştırılacak

Gerek sözleşmenin yenilenmemesi, gerekse de sicil notu tehdidi ile kamu emekçilerinin örgütlü tepki göstermesi olanaksızlaştırılacak, sendikalarda örgütlenmek imkansızlaştırılacak. Tasarının yasalaşması halinde mevcut sendikal örgütlülüğümüz dağıtılacağı gibi, en ufak bir tepki vermenin dahi olanağı kalmayacaktır. Part-time çalışmanın ve farklı statülerde istihdamın yaygınlaştırılması, sendikal örgütlenmeyi ayrıca zorlaştıran bir etken haline gelecektir. Kamu emekçilerinin farklı statüler içerisinde bölünmesi, farklı ücret ve haklara sahip olmaları dayanışma ruhunu zedeleyip ortadan kaldıracak.

Saldırı yasalarını püskürtmek, işimize ve geleceğimize sahip çıkmak için Grev silahını kuşanalım!

Kamu emekçileri!

Sermaye iktidarı, bir yandan kamu hizmetlerini özelleştirip paralı hale getirmek isterken, diğer yandan da işimizi ve geleceğimizi tehdit etmekte, bizleri kölece çalışma koşullarına mahkum etmek istemektedir. Bu saldırı yasaları birbirine sıkı sıkıya bağlıdır ve bir bütündür. Bu nedenle biri diğerinin önünü açmakta, bir zincirin halkası gibi birbirini takip etmektedir. Kamu reformu adı altındaki saldırı yasaları ile "sosyal devletin" ortadan kaldırılması, kamu hizmet kurumlarının yerli ve yabancı tekellerin kâr alanı haline getirilmesi amaçlanmakta, bu amaca bağlı olarak da biz emekçilerin kazanılmış hakları ortadan kaldırılmaktadır.

Kardeşler!

Bu saldırı zinciri kırılmalıdır. Eğer sermaye iktidarı bu kadar pervasızca saldırabiliyorsa, eğer İMF programları sorunsuzca uygulanabiliyorsa, bunun gerisinde biz işçi ve emekçilerin örgütsüzlüğü ve tepkisizliği vardır. Bu nedenledir ki bugün iş güvencemiz, sosyal haklarımız ve ekmeğimizle oynanabilmektedir.

Kamu kurumlarının tasfiyesine, sözleşmeli kölelik dayatmasına geçit vermemek için tek çözüm yolumuz ise grev silahını kuşanmak ve kararlı bir mücadeleye yönelmektir. Milyonlarca emekçinin örgütlü gücü karşısında, hiçbir hükümetin ve sermaye devletinin direnme gücü yoktur. Öncelikle yapmamız gereken, kölelik yasalarına karşı işyerlerimizde birleşmek, hiçbir ayrım gözetmeksizin tabanda örgütlenmektir. Saldırı yasaları karşısında tutumsuz kalan sendikalarımızı harekete

geçirmenin yolu da buradan geçmektedir.



Kamu emekçileri!

Bizlere saldırılar karşısında hükümetlerle pazarlık yapmaktan başka bir şey önermeyen sendika bürokratlarını dinlemeyelim. Onlar yalnızca kendi koltuklarının kaygısındadırlar. Bizim geleceğimiz onları hiç mi hiç ilgilendirmiyor. Basının karşısına geçip nutuk atmaktan, altı boş-ciddiyetsiz tehditler savurmaktan başka yaptıkları bir şey yok. Lafa gelince aslanlar gibi kükrüyorlar, ama eyleme gelince ortalıkta görünmüyorlar. Artık boş laflara karnımız tok. Bu saldırı yasalarını püskürtmek için grev silahını kuşanmaktan ve kesintisiz bir mücadeleden başka yolumuz yok.

Reformist-uzlaşmacı KESK yönetimi saldırıları püskürtecek kararlı bir mücadele programından yoksun bulunmaktadır. Kamu-Sen ve Memur-Sen ise hükümetin uslu çocukları olarak davranmaktą, şov yapmaya dönük eylemlerle durumu kurtarmaya çalışmaktadırlar. Kamu emekçileri olarak sendikaların tutumsuzluğu karşısında tabanda birleşmek, tepkimizi örgütlemek ve taban basıncıyla sendikalarımızı harekete geçirmek durumundayız. Bir an önce işyeri komitelerimizi oluşturmak, topyekûn saldırıya karşı topyekûn direnişi örgütlemekten başka yolumuz yoktur. Bu bilinçle hiçbir gücün birliğimizi bozmasına izin vermemeli, işyerleri temelinde eylem kararları alarak hayata geçirmeliyiz.

Sözleşmeli kölelik dayatmasına, sosyal haklarımızın gaspına, kamu hizmet kurumlarının özelleştirilmesine geçit vermemek, taleplerimizi kazanmak için greve hazırlanalım, grev silahını kuşanalım!

Sosyalist Kamu Emekçileri

Mücadele taleplerimiz!

✔ Kamu Personeli Kanunu Tasarısı geri çekilsin!
✔ Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun, İl Özel İdaresi Kanunu, Belediyeler ve Büyükşehir Belediyeleri Kanunları iptal edilsin!
✔ Sosyal güvenliğin tasfiyesine hayır!
✔ Özelleştirmeler durdurulsun!
✔ Herkese iş, tüm çalışanlara iş güvencesi!
✔ Sözleşmeli, taşeron, geçici, mevsimlik vb. çalışma biçimleri yasaklansın! Tek biçimli iş sözleşmesi!
✔ Tüm çalışanlara grevli-toplusözleşmeli sendika hakkı!
✔ Parasız, kaliteli ve yaygın kamu hizmeti!
✔ Herkese her düzeyde parasız eğitim!
✔ Herkese parasız sağlık hizmeti, tüm çalışanlara genel sigorta!
✔ 7 saatlik işgünü, 35 saatlik çalışma haftası!
✔ Her türlü dolaylı vergi kaldırılsın, artan oranlı gelir ve servet vergisi!
✔ Sendikal ve siyasal örgütlenmenin önündeki tüm engeller kaldırılsın!
✔ Sınırsız örgütlenme, toplanma, söz, basın, gösteri ve grev hakkı!
✔ GATS'dan çıkılsın, IMF, Dünya Bankası vb. emperyalist mali kuruluşlarla kölece ilişkilere son verilsin!
✔ Emperyalistlerle yapılan açık-gizli tüm anlaşmalar iptal edilsin!

İletişim adresi:
sosyalistkamuemekcileri@mynet.com

Kamu Emekçileri Bülteni Özel Sayı: 148 ● Fiyatı: 250 000 TL ● Ekim 2004 ● **Sahibi ve S. Yazı İşleri Md.:** Gülcan CEYRAN ● EKSEN Tanıtım Yayın Ltd. Şti. ● Müllaşeref Mah. Millet Cad. 50/10 Fatih/**İstanbul** ● Tel/Fax: 0 (212) 534 32 39 ● **Baskı:** Özdemir Mat. İST