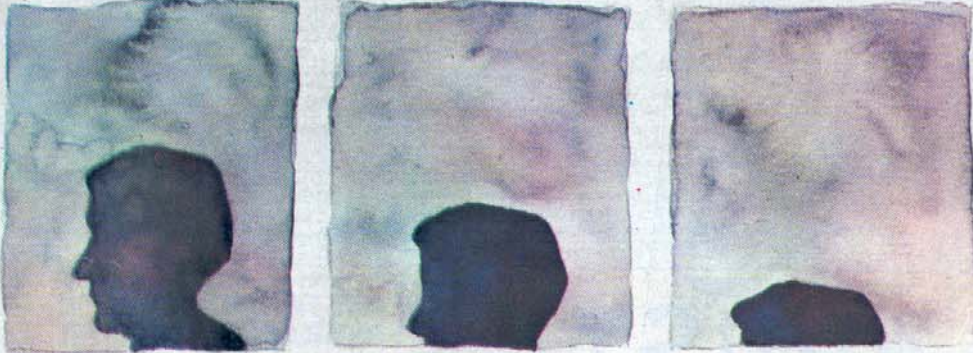


BİLİM ve SANAT 62

AYLIK KÜLTÜR DERGİSİ ŞUBAT 1986 (KDV Dahil) 300TL



SÜLEYMAN DEMİREL

“İşkence İnsanlık ayıbıdır;
siyasi sorumluluğu vardır.”

S.Aren, Y.Kepenek, O.Oyan,
S.Sönmez, T.Tayanç, G.Tüzün

BİLİM ADAMLARI EKONOMİYİ TARTIŞIYOR

Abdullah Baştürk

SENDİKAL HAKLAR...

TMMOB Sempozyumu Memurların Ekonomik Sorunları

Musa Özdemir

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin (TMMOB) düzenlediği "Kamu Çalışanları ve Sorunları Sempozyumu" 28-29 Aralıkta Ankara'da yapıldı.

Sempozyuma çeşitli üniversitelerden öğretim üyeleri, birlik ve kuruluşların temsilcileri ile siyasi parti temsilcileri ve milletvekilleri katıldılar.

Sempozyumda, kamu çalışanlarının yasal statüsünün evrimi, iş güvencesi ve sözleşmeli personel modeli, kamu kesiminde örgütlenme hakları, Dünya'da ve Türkiye'de örgütlenme modelleri, kamu kesiminde çalışanların sendikal hakları ve ekonomik sorunlar konulu bildirimler sunuldu.

Sempozyumda ayrıca, "Geçmiş Deneyimler Işığında Kamu Personelinin Demokratik Haklarının Geleceği" ve "1986 Bütçesi ve Kamu Çalışanları" konulu iki açık oturum düzenlendi.

TMMOB Başkanı Teoman Alptürk sempozyumun açılışında yaptığı konuşmada, "Kamu çalışanlarına yönelik yapılagelmekte olan düzenlemelerdeki imenin özellikle son yıllarda daha da büyüdüğü görülmektedir. Bu düzenlemeler kapsam ve miktar olarak o kadar büyük boyutlara ulaşmıştır ki, memur ve işçilerin bu düzenlemeleri izlemesi, bilmesi neredeyse olanaksız hale gelmiştir. Bu olanaksızlığa kamuda çalışanların örgütlerinin olmaması da eklenince, bilinmezlik iyiden iyiyeye büyümüştür." dedi.

Prof. Dr. Alpaslan Işıklı da 1982 Anayasasının memurların sendika kurma hakkı bakımından, 1961 Anayasasınının 1971'de değiştirilmiş olan metninden çok daha liberal bir düzenleme öngördüğünü söyledi. Anayasa yapıcıla-

rinin niyetinin bu olmadığını ancak nasıl olmuşsa böyle bir düzenlemenin ortaya çıktığını belirtti. Prof. Işıklı, yarın memurların sendika hakkından yana olan bir meclis çoğunluğunun bu yönde arzulan yasal düzenlemeleri yaparken, Anayasadan kaynaklanan bir engelle karşılaşmasının söz konusu olmadığını ekledi.

Sempozyumdaki bildirisine "memur" tanımıyla başlayan TODAİE öğretim üyesi Doç.Dr. Doğan Canman da, "Türkiye'de Kamu Çalışanlarının Yasal Statüsünün Evrimi" üzerine bir konuşma yaptı. Canman, kamu çalışanlarının 1961 ve 1982 Anayasaları ışığında yasal statülerini karşılaştırmalı olarak ortaya koyarak şöyle dedi:

"Bir personel rejiminin varlığını sürdürebilmesi, değişen ekonomik koşullara uyum gösterebilme derecesine bağlıdır. Bugünkü yönetim sistemi ve personel rejimi hem sosyal yapıdaki değişimlerin gerisinde kalmış, hem de ekonomik nedenlerin etkisi ile hayli sarsılmıştır. Bu nedenle de kamu personeli, memur statüsü hukukun dışına kaçma eğilimi göstermiştir."

Sempozyumda Dr. Mete Törüner "Gelir Dağılımı ve Ücretliler", emekli Danıştay üyesi Metin Şekercioğlu "Kamu Çalışanlarının Yasal Statüsünün Evrimi" ve Doç. Dr. Yahya Zabunoğlu da "Kamu Çalışanlarının İş Güvencesi ve Sözleşmeli Personel Rejimi" konulu bildirimler sundular.

Herbiri kamu çalışanlarının sorunlarına demokratik açılımlar getiren değerli bildirilerden, taşıdıkları güncel önem dolayısıyla Sayıştay denetçisi Musa Özdemir'in bildirisini özetleyerek sunuyoruz

Ülkemizde, tek parti dönemi hariç, her ekonomik ve siyasal bunalım döneminin ardından kamu yönetiminin yetersizliği tartışma konusu yapılmıştır. Bu nedenle 1960, 1971 ve 1980'deki bunalımlarda çeşitli düzenlemeler denemiş fakat personel reformu gerçekleştirilememiştir. Yönetim sisteminin yeniden düzenlenmesinin ve gerçekçi bir personel reformunun önkoşulu öncelikle belirli bir ekonomik ve toplumsal örgütlenme modelinin seçilmesi ve uygulanmasıdır.

Sorunu bu boyutta ele almanın ilginç bir örneğini TÜSİAD (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği) vermiştir. TÜSİAD'ın 1983 yılında hazırladığı "Kamu Bürokrasisi" adlı raporda, konuya yaklaşımı özetle şöyledir: "Kamu yönetiminden beklenen, özel girişime en elverişli koşullarda en az bürokratik karışma ile hizmet sunmasıdır. Ekonomik azge-

lişmişliğin temel sorumlusu, özel girişime ihtiyaç duyduğu çalışma ortamını sağlamayan kamu yönetimidir. Türkiye bürokrasisi merkezci, otoriter, verimlilikten uzak, kırtasiyecilik ve buna bağlı olarak yivciliğin yaygın olduğu, yetersiz ve yeteneksiz kişilerin büyük sayılarda çalıştığı ve gereksiz yere ücret aldığı bir sistemdir."

TÜSİAD'ın çözüme ilişkin önerilerini de şöyle özetleyebiliriz: "Piyasaya tevdi mümkün kamu hizmetleri süratle özelleştirilmelidir. Yani ulaşım, eğitim, enerji, sağlık, PTT, bazı belediye hizmetleri, resmi dairelerin arşiv ve dokümantasyon işleri gibi kamu hizmetleri özel girişime devredilmelidir. Böylece kamu kesiminin işlevleri sınırlandırılmış, bürokrasinin büyüklüğü önemli ölçüde azalmış olacaktır. Sayıca azalan memura daha iyi ücret verme olanağı doğacaktır."

TÜSİAD RAPORUNUN İRDELENMESİ

TÜSİAD'ın kamu yönetimi sistemi ve personel reformuna ilişkin görüşlerini teker teker ele alarak kısaca irdelemek yararlı olacaktır.

TÜSİAD raporunda Türkiye'nin özel girişim öncülüğünde piyasa ekonomisi modeliyle kalkınacağı, bunun için devletin ekonomiye müdahalesinin azaltılacağı açıkça belirtilmekte ve memurlara düşen görev özel girişime yardımcı olmaktır denilmektedir. Bu yaklaşıma katılmak mümkün değildir. Çünkü Türkiye'nin çıkış yolu kamu kesiminin öncülüğünde, planlı kalkınma modelidir. Ülkemizin az gelişmişliğinin suçlusu memurlar değil, uygulanan ekonomik sistemdir. Devlet memurlarına düşen görev ise hukuk devleti kurallarına uymak ve demokratik, bağımsız, özgürlükçü bir Türkiye için çalışmaktır.

TÜSİAD raporunda memurların yetersiz ve yeteneksiz bir kitle olduğunu ileri sürülmektedir. Biz de diyoruz ki insanların kendilerini yenilemeleri, aşmaları en doğal haklarıdır. Bunun da yolu düşünce ve örgütlenme özgürlüğünden geçmektedir. Anayasayı ve çeşitli yasaları değiştirerek çağdaş temel hakları engellemekle, düşünce ve örgütlenme özgürlüğünü yasaklamakla yeterli ve yetenekli insan yaratmak mümkün müdür? Kaldı ki, ülkemizdeki 1,5 milyonu aşkın memurun ezici bir çoğunluğu, yükselmenin yolunun yeterli ve yetenekli memur olmaktan değil, düzenle bütünüleşmekten geçtiğini görmektedir. İyi çalışma koşulları ve gerçekçi maddi olanaklar sağlanmadan, yeterli düzeyde üretken olmanın zorluğunu yaşamaktadır. Kamu kesiminin, özel girişim için yetişmiş insan gücü deposu olduğunun farkındadır. Ve bu kamu yönetimindeki aksaklıkların bilincindedir. Hemen anımsatmak gerekir ki, ülkemizde memurların yakın geçmişte gerçekleştirdikleri örgütlenme düzeyleri ve ülke gündemine getirdikleri sorunların boyutları umut verici olmuştur. Genelde bürokrasinin yapı gereği, ortaya çıkan kimi özelliklerin, Türkiye bürokrasisine özgü hastalıklar olarak sunulması yanlışır.

MEMURLARIN SAYISI

Türkiye'de memurların sayıca fazla olduğuna ilişkin sava gelince; gelişmiş kapitalist ülkelerde kamu görevlilerinin aktif nüfusa oranının % 10 dolaylarında olduğu bilinmektedir. Ülkemizde bu oran 1970 yılında % 4,3, 1975 yılında % 5,5, 1980 yılında %6,9 olarak saptanmıştır. Ancak kamu görevlilerinin sayısal artışın hizmet alanlarıyla birlikte değerlendirilmek gerekmektedir. Devletin ekonomik hayata daha çok girdiği ülkelerde, memurların sayısı kadar devletin işlevleri de dikkate alınmalıdır. (Tablo: 1)

TABLO: 1

1986 yılı bütçesinden aylık alan memurların hizmet sınıflarına dağılımı şöyledir:

Eğitim-Öğretim Hiz. Sınıfı	426.834
Sağlık	103.127
Teknik	73.912
Avukatlık	1.509
Mülki İdare Amirleri	1.559
Emniyet	94.562
Din	56.259
Akademik Personel	32.252
Hakim-Savcı	9.387
Genel İdare	268.663
Yardımcı	215.643

Top.: 1.283.712

(Not: 926 sayılı Yasaya tâbi askeri personeli hariç.)

Bilgiyi üreten eğitim ve öğretim hizmetleri, emeği yeniden üreten sağlık hizmetleri, doğrudan üretimin içinde yer alan teknik hizmetler sınıflarındaki toplam personel sayısı 636.125 kişidir. Ve 5. Beşyılılık Kalkınma Planının insangücü hedefleri bölümünde, bu üç hizmet sınıfında önemli personel açığının olduğu açıkça belirtilmiştir. Emniyet ve din hizmetleri sınıfındaki personel sayısı politik ve kültürel gelişmelere bağlıdır. Devletin genel müdüre, vergi personeline, daktilo ve evrak memuruna, dağıtıcıya ihtiyacı yoktur denemeyeceğine göre, ülkemizde memur sayısının çok fazla olduğu fikrini abartmamak gerekmektedir. Genel idare ve yardımcı hizmetler sınıflarında bir fazlalık varsa, bunun temelinde siyasal iktidarların kadro oluşturma çabalarını ve çarpık istihdam politikasını aramak gerekmektedir.

Memur ücretlerine geçmeden önce burada bir parantez açmak ve çok önemli bir sorunu okurların bilgisine sunmak istiyorum. Ülkemizde memurların sayısı bilinmemektedir. Maliye Bakanlığı, Devlet Personel Dairesi, Sayıştay, Emekli Sandığı farklı rakamlar kullanmaktadır.

Acı ama gerçek olan bu durumu vurguladıktan sonra memurların aylıkları sorununa geçebiliriz.

MEMUR AYLIKLARI

Ülkemizde memurların aylıkları 657 sayılı Devlet Memurları Yasası, 926 sayılı Silahlı Kuvvetler Yasası ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Yasası tarafından düzenlenmektedir. Bunlardan 657 sayılı yasanın 1970 yılından bugüne dek 25 kez değiştirildiğini, memurlara verilen ödenek, tazminat ve sosyal yardımları düzenleyen yasa, tüzük, yönetmelik ve kararnamelelerin sayısının ise bilinmediğini, kısaca ücret rejiminin tam bir keşmekeş içinde olduğunu anımsatmak yararlı olacaktır.

Yürürlükteki mevzuata göre, memurların çıplak aylıklarının hesabı gösterge tablosu, ek göstergeler ve katsayı ile yapılmaktadır. En yüksek, ortalama ve en düşük brüt aylıklar ise şöyle olmaktadır. (Tablo: 2)

TABLO: 2

Ünvanı	Derece/Gös.	Ek Gös.	49 katsayı	56 katsayı	62 katsayı	
Müsteşar	1/4	1400	2200	176.400	201.600	223.200
Mühendis	7/1	590	200	38.710	44.240	48.980
Memur	5/1	725	—	35.525	40.600	44.950
Memur	15/1	380	—	18.620	21.280	23.560

Tablodan da görüldüğü gibi, katsayı artışları yüksek derecelere ile düşük derecelere arasındaki farkı giderek azalmaktadır. 56 katsayıya rağmen 5 ve daha aşağı dereceden aylık alan

memurların tümünün çıplak brüt aylığı, 41.400 lira olan asgari ücretin altında kalmaktadır. Bir diğer önemli nokta ise, ağırlıklı olarak 1-4 derecelerde uygulanan ek göstergelerin asıl göstergesi de aşmasıdır.

İşgüçlüğü, iş riski, eleman teminindeki güçlük adı altında verilen tazminatlar, kimin ne kadar ücret aldığı zor bir bilmeceye çevirmiştir. 1986 yılında bu tazminatların en yüksek brüt tutarının 67.950, en düşük 3.375 lira olduğunu ve memurların büyük çoğunluğunun bu ödemelerden ayda 7.500 lira ve daha az aldığı belirtilmektedir.

Aynı durum özel hizmet tazminatı adı altında üst yönetime, dış işleri meslek mensuplarına, teknik ve sağlık hizmetleri sınıfına yapılan ödemeler için de geçerlidir. 1986 yılında en yüksek özel hizmet tazminatı 80.640 lira, en düşük ise 6.048 liradır. Memurların büyük çoğunluğu ise özel hizmet tazminatından hiç yararlanmamaktadır.

Buraya dek söylediklerimizi 1986 yılında memuriyete ilk kez giren 5 ayrı meslek açısından rakamlarsak konu daha iyi anlaşılacaktır. 4 yıllık fakülte mezunu, bekâr bir kişinin tüm sosyal yardımlar ve tazminatlar dahil alabileceği aylıklar aşağıdadır. (Tablo: 3)

Bu tablo iki acı gerçeği haykırmaktadır. Memur aylıklarının eklenmeleri (sosyal yardım ve tazminatlar) memurların asıl aylıklarını önemli miktarda aşmıştır. Örneğin işe yeni giren bir mühendisin çıplak net aylığı 33.078 liradır. Oysa tazminatlarla birlikte aldığı net aylık 109.191 liradır. 9 ve daha aşağı dereceden aylık alan 700 bin civarında memurun net aylığı 50 bin liranın altında kalmaktadır.

Memurlara giyecek yardımı, yiyecek yardımı, fazla çalışma ücreti gibi bazı sosyal yardımlar daha yapılmaktadır. Bunlardan çocuk parası ayda 1.400 lira, 1. derece mahrumiyet bölgesi ödeneği ayda 500 liradır. Memurun ölümü halinde verilen ölüm yardımı ise daha ilginçtir. 1/4 den aylık almakta iken ölen memura

403.200 lira, 7/1 den aylık alırken ölen memura 66.080 lira ödendiği acı bir gerçektir.

Sosyal yardımların vardığı anlamsızlığın bir başka örneği, emekli

TABLO: 3

Unvanı	Aylık	Ek.Gös.	Yakacak	Özel Hiz.	Yan Ödeme	Net Aylık
Doktor 8/3	32.200	11.200	18.500	40.320	30.600	112.191
Mühendis 8/1	30.520	11.200	18.500	40.300	28.350	109.191
Emniyet 8/1	30.520	—	18.500	16.128	36.955	87.929
Öğretmen 9/1	28.000	—	18.500	7.000	26.400	65.364
Büro Şefi 9/1	28.000	—	18.500	—	9.500	46.083

aylıklarının miktarıdır. Devlete 30 yıl hizmet ettikten sonra 5. dereceden emekli olan bir memura yakacak yardımı dahil, ayda 45.800 lira ödenmektedir.

Aylık ve sosyal yardımlara ilişkin bu çok özet bilgilerden sonra biraz da sorunun çözümü üzerinde durmak istiyorum.

ÇÖZÜM NEDİR ?

Üniversiteler, sendikalar, bilim adamları ve uzmanlar tarafından yapılan araştırmalar göstermektedir ki, 1984 yılı sonu itibarıyla 4 kişilik bir ailenin geçim için asgari giderler toplamı 93 bin lira civarındadır. Asgari ücret bu gerçekler ışığında çağdaş yöntemlerle yeniden saptanmalı ve memur aylıklarına esas gösterge tablosunun tabanı, bu asgari ücrete bağlanmalıdır. Bu taban esas alınarak, gösterge tablosu yeniden düzenlenmelidir. Katsayı sisteminden vazgeçilmeli bu gösterge tablosuna geçinme endeksleri uygulanmalıdır. Yani net aylıklar fiyat artış hızına göre saptanmalıdır. Böylesi bir ücret düzeni oldukça ayrıntılı, teknik, ciddi çalışmaları gerektirmektedir. Aynı zorluk sosyal yardım ve ödenekler için de geçerlidir. Mevcut sosyal yardımlar, adına yaraşmayan, işlevsiz, içeriği boşalmış, maddi getirisi ciddiye alınmayacak uygulamalardır. Tümünü yeniden gözden geçirilmeli ve gerekli olanlar gerçekçi düzeye çıkarılmalıdır.

Tüm bu önlemlere karşın, mevcut ekonomik sistemde, ücret artışlarının fiyat artışlarını her zaman geriden izleyeceği açıktır. O halde, ücretlileri enflasyondan en az zarar görecektir duruma getirmek için bazı önlemlerin daha alınması gerekmektedir. Sosyal devlet ilkesinin de gereği olan konut, kreş, sağlık, beslenme, eğitim sorunlarının çözümü konunun can alıcı noktasıdır.

Sportif, kültürel, sosyal olanaklarla desteklenmiş sosyal konut politikası; insan ve meslek onuruna yaraşır barınma sorununu çözerken, kiraların yükselmesini de önleyecektir. Kamu kuruluşlarının, kreş sorununu öncelik ve ivedilikle çözmesi, çalışanları maddi ve moral açıdan güçlendirecektir. Sağlık hizmetleri-

nin nicel ve nitel olarak geliştirilmesi, "bütçede tasarruf" adı altında uygulanan, çalışanların sağlık haklarındaki parasal kısıtlamaların kaldırılması çok yönlü yararlar sağlayacaktır. İlkokul çağındaki çocuğun yılda yarım milyonu aşan eğitim gideri, yıpratıcı sınav yarışı, üniversite harçları çalışanları her açıdan yıpratmaktadır. Eğitimin niteliğinin yükseltilmesi, okul öncesinden yüksek öğrenime dek, tüm eğitim zincirinin ücretsiz olması hem ülkenin, hem çalışanların yazgısını değiştirecektir. Devletin öncülük ve desteğindeki üretim ve tüketim kooperatiflerinin tüm yurda yayılması, hem ekonomiye çekidüzen verecek, hem de çalışanların ihtiyaçlarını ucuz ve kaliteli karşılama olanağı yaratacaktır.

Memurların ve tüm kamu çalışanlarının ekonomik sorunlarının çözümünde kaynak, savurganlığın önlenmesiyle sağlanmalıdır. Dış ticaret rejimi, dışa bağlı montaj sanayi, ihracatta vergi iadesi, gümrük indirimi,

yatırım indirimi gibi teşvik tedbirleri, işgücü kaynaklarımızın üretimde tam kullanılmaması, üretim güçlerinin ek-sik kapasiteyle çalışması, tarımda verimin düşüklüğü, değerlendirilmeyen yeraltı ve yerüstü kaynakları, vergilendirilmeyen kazançlar ve çarpık vergi politikası en önemli savurganlık alanlarıdır. Ülke ekonomisinin toplumsal çıkarlar doğrultusunda planlanması, kaynakların yerli yerinde ve etkin kullanılması, savurganlığı sınırlamanın temel koşuludur.

SONUÇ

Yukarıda sözünü ettiğimiz 5 temel ihtiyacın giderilmesi, insanca yaşam düzeyinin sağlanması tüm insanları ilgilendirmektedir. Kısacası memurların sorunları, ülke sorunlarından soyutlanamaz ve bu sorunların kalıcı çözümü, ekonominin toplumsal çıkarlar doğrultusunda yeniden örgütlenmesine bağlıdır. Memurların temel talebi ülkenin ve kendilerinin yazgılarının çizilmesinde söz ve karar sahibi olma hakkıdır. Bu ise düşünce ve örgütlenme özgürlüğünün varlığına ve kullanılmasına bağlıdır.

GÜN

Siyasi Haber ve Yorum Dergisi

13 ŞUBAT 1986, DİSK 19.
KURULUŞ YILINDA ORTAK
TALEP DİSK AÇILMALIDIR
TÜRK-İŞ'DE KONGRE YILI
MEMUR HAKLARI İÇİN
DEMOKRATİKLEŞME
"YILDIZ SAVAŞLARI" NDA
KAZANAN KİM?

Yazışma ve abone olmak için (yurtiçi yıllık 1500 lira, yurtdışı 20 DM) adres: 856. Sk Nurhan, No: 3/502, Konak, İzmir
İstanbul Bürosu: Mollafenari Sk. Nadir Han, Kat: 5, Çağaloğlu