



MADENCİLİK

B Ü L T E N İ

YIL : 1

TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI YAYINI

Mar'87

Göçüklerde, iş kazalarında yitirdiklerimizi saygı ile anıyoruz

31 Ocak 1987 günü gündüz vardiyasının başlarında Kozlu Taşkömürü İşletmesi İncirharmanı Bölümü Zonguldak Havzasının en fazla can alan göçük olayını yaşıyordu.

Başçavuş Ahmet Korkmaz, Kazmacı İsmail Gökgöz, Kazmacı Hasan Turгут, Domuzdamı ustası Hasan Aksoylu, Domuzdamı işçisi Recep Demir, Taban ustası D.Mevlüt Sayım, Taban işçisi Hasan Özdemir ve Konveyör ustası Abdullah Yılmaz yeraltında unutulmuş, yaşamları hiçe sayılanların hazin sonunu yaşıyorlardı. Bu kez de ölüm onları apansız yakalamıştı.

Aynı günlerde başka bir kaza haberide Alpagut-Dodurga'dan geliyor ve orada da 3 işçi

yaşamlarını birbirleriyle yarışcasına yitiriyorlardı...

Tabii yaşamlarını yitirenler sadece bunlar değil. Zonguldak havzasının iş kazası istatistikleri yıllık ortalama ölü sayısının 50, yaralı sayısının ise 7000 dolayında olduğunu gösteriyor. Sanki havzada üretim değil kömür savaşı yapıyor.

Bu sayısal verilerin, gelişmiş üretim yöntemleri ve çağdaş teknolojileri kullanan ülkelerin verileri ile karşılaştırmaları durumun ne denli vahim ve tehlikeli olduğunu ortaya koyuyor.

Yerin yüzlerce metre altında çok büyük

tehlike ve güçlüklerle kömür çıkarıp, ülkemiz gereksinimlerini karşılamaya çalışan insanların yaşamları bu denli ucuz olmamalıdır.

Bu kazalar önemli bir ders olmalı; yeterli yatırım ve istihdam, çağdaş teknoloji kullanımı, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine titizlikle uyulması, üretim zorlamasından vazgeçilmesi, mesleki eğitim düzeyinin yükseltilmesi gibi önlemler biran önce hayata geçirilmelidir.

Mevcut üretim sisteminin değişik kademelerinde yeralan meslektaşlarımız, kendi konularını yalnızca ocaktan çıkacak kömür miktarı ile doğrudan bağlantılı görmemeli, iş kazalarını ve insan kusurunu gözardı eden uygunsuz çalışma ortamlarına göz yummamalıdır. Güvenli ve geleceğe yönelik bir üretim yerine, en kısa zamanda ne olursa olsun en çok üretim şeklindeki bir politik yanlışlığın içerisine düşmemelidirler.

Aksi halde her kaza sonucunda yine ağıtlar yakılmak durumunda kalacak ve kömür pazarlığı daha yüzlerce can olacaktır.

BAŞYAZI

Gecitimiz ay içerisinde dokuz Zonguldak Havzası'nda, üçü de Alpagut-Dodurga'da olmak üzere oniki maden işçisini daha iş kazasında kaybettik.

Yaşanan son olaylar, bir kez daha yeraltında çalışmanın ne denli tehlikeli ve zorluklarla dolu olduğunu, bu zorluklara karşın başta Zonguldak havzası olmak üzere ülkemizdeki birçok işletmede halen ilkel üretim yapısının sürdüğünün göstergelerinden biridir. Çünkü, bu tür kazaların belirleyici nedeni ilkel üretim yapısıdır. İstatistik veriler, bu tür büyük kazaların ilkel üretim yapısının doğal sonucu olduğunu kuşkuyla yer bırakmayacak bir şekilde belgelemektedir. Bugün gelişmiş teknolojinin uygulandığı ülkelerde yaklaşık iki milyon ton üretime karşılık ölümlü kaza sayısı bir civarında olurken bu rakam Zonguldak Havzası'nda yaklaşık dört milyon ton üretime karşılık 50-60 civarındadır. Bu da havzadaki ölümlü kaza sayısının çağdaş teknolojinin uygulandığı (ülkelere) oranla 25-30 kat daha fazla olduğunu göstermektedir.

Havzanın güç jeolojik koşulları hepimizce bilinmektedir, ancak kaza oranının yüksekliğini sadece güç çalışma koşullarına yüklemek kaderci bir yaklaşım olacaktır. Yaralı sayısı yılda yedibin civarında olan bir maden işletmesinde, çağdaş teknolojinin uygulandığından, yatırımların üretimle orantılı olduğundan, işçilerin yeterli eğitildiğinden ve işyeri ile ilgili önlemlerin tam olarak alındığından söz etmek oldukça güçtür. Çalışma şartlarının güçlüğü ile orantılı ola-

rak üretim yapısında gerekli dönüşümleri ve gerekli yatırımları yapmadan üretimi aynı seviyelerde korumaya, hatta artırmaya çalışmak, bir başka deyişle üretimi zorlamak yıllardır iş kazalarının aynı seviyelerde kalmasından başka bir sonuç vermemiş ve veremez.

Tüm bunların yanısıra yeraltında üretimin son derece geniş ve dağınık bir çok ocaktan sağlanması, özellikle iş güvenliği açısından sakıncalar doğurmaktadır. Son yıllarda kamu kuruluşlarına yeterli sayıda teknik elemanın alınmaması var olan teknik eleman açığını iyice artırmıştır. Bu da yetersiz olan işyeri denetiminde daha da büyük boşluklar doğmasını yaratmıştır.

Her yıl ortalama 50-60 civarında ölümlü iş kazalarını kanıksamak, düşeceğimiz en büyük yanılgı olacaktır. Bu kazaların önlenilmesinin yolu yıllardır söylediğimiz gibi kendil koşullarımıza uygun çağdaş teknolojiyi seçmek, gerekli yatırımları gerçekleştirerek, yüksek eğitim düzeyini, yeterli istihdamı ve etkin bir işyeri güvenliğini sağlamaktır. Bu sağlanmadığı sürece, yani üretim yapısına dönüşürülemediği sürece, bu tür ölümlü kazaların önlenmesi mümkün değildir. Unutulmamalıdır ki, mevcut üretim yapısı korunarak, geliştirilecek iyileştirme çabaları, iş kazalarında belki büyük bir azalmaya neden olabilir ama bu girişimler soruna çözüm getirmez ve birer iyi niyet uğraşından öteye geçemez.

YÖNETİM KURULU

MADENCİLİK
B Ü L T E N İ

TMMOB
Maden Mühendisleri Odası
Başkanlığına
ANKARA

Ocak ayının sonuna doğru Kozlu İncirharmanı ve Çorum Dodurga Maden Ocaklarında meydana gelen kazalarda yaşamlarını yitiren işçilerimizi saygı ile anıyor, tüm Madencilik topluluğuna başsağlığı dileklerini iletiyoruz.

Ülkemizin gündeminden hiç çıkmayan, adeta geliyorum derecesine gelen bu tür kazaların, önüne geçilebilmesinde, Maden Mühendisleri Odamızın çözümler üreten değerli görüş ve önerilerinin uygulayıcılar tarafından daha bir dikkate alınması gereği ortaya çıkmaktadır. Odamızın bundan böyle de üzerine düşen görevleri aynı duyarlılıkla yerine getireceğine inanıyor, acilinizi yürekte paylaşıyoruz.

Teoman ALPTÜRK
Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
Başkanı

Sözleşmeli personel olayı

Musa ÖZDEMİR
Savıştay Uzman Denetçisi
Savıştay Denetçiler Dern. Eski Bşk.

Kamu kesiminde sözleşmeli personel çalıştırılması yöntemi giderek yaygınlık kazanmaktadır. Bu uygulama, hızla sürdürülmekte olan ekonominin ilberasyonuna paralel olarak, devletin de şirket gibi yönetilmesini amaçlamaktadır. Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği'nin 1983 yılında yayınladığı "Kamu Bürokrasisi" adlı rapordaki yaklaşım ilginçtir. TÜSİAD raporunda özetle "kamu yönetiminden beklenen, özel girişime en elverişli koşullarda, en az bürokratik karışma ile hizmet sunmasıdır. Ekonomik az gelişmişliğin temel sorulması, özel girişime ihtiyaç duyulmuş çalışma ortamını sağlamayan, kamu yönetimidir. Çözüm yolu; ulusal, enerjili, sağlık, eğitim gibi piyasaya tevdi mümkün kamu hizmetlerinin süratle özelleştirilmesidir." görüşü savunulmaktadır.

Uygulamanın bu savlar doğrultusunda olması sanırım rastlantı değildir. KİT'lerin özelleştirilmesi çabaları, yakında yasalaşacağı açıklanan Sağlık Hizmetleri Yasa Tasarısı, eğitimlin giderek özelleşmesi ile KİT'lerde uygulamaya konan sözleşmeli personel statüsü arasındaki paralellik dikkat çekicidir. Bir başka anlatımla, sosyal devlet ilkesi terk edilmekte, kamunun ekonomideki yeri daraltılmakta ve kamu yönetiminde özel girişime özgü istihdam modeline geçilmektedir.

Sözleşmeli personel çalıştırılması yönteminin giderek yaygınlaşması, ülkemizde halen uygulanmakta olan personel rejimini de ciddi şekilde değiştirecektir. 1961 Anayasası'na dayalı üç temel yasa (Devlet Memurları Yasası, Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Yasası, Yüksek Öğretim Personel Yasası) incelendiğinde, kamu hizmetlerinin esas olarak memurlar ve işçiler eliyle yürütüldüğü, sözleşmeli personel ve diğer istihdam şekillerinin istisna olduğu görülmektedir. Kamu kesiminde 1.689.796 kişi memur, 769.000 kişi işçi olarak çalışmaktadır. Gerek yukarıda sayılan üç temel yasada gerekçe çeşitli bakanlık ve kuruluşların örgüt yasalarında sözleşmeli personel çalıştırılmasına olanak veren hükümler bulunmasına karşın, sayıca çok az kişi, oldukça sınırlı alanlarda sözleşmeli olarak çalıştırılmaktadır. Oysa 1985 yılından bu yana kamu kesiminde alışagelen istihdam şekillerinden vazgeçildiği, işçi ve memur sayılmayan, sözleşmeli personel çalıştırılmasına özel bir ağırlık verildiği görülmektedir. Hukukçuların diliyle belirtirsek, istisnai bir istihdam şekli aslı bir istihdam şekline dönüştürülmektedir. KİT'lere ilişkin 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) halen KİT'lerde çalışan 230.051 memurun, yakında yasalaşması beklenen Sağlık Hizmetleri Temel Yasa Tasarısı da sağlık hizmetlerinde görevli 103.127 memurun en kısa sürede sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesini öngörmektedir. Daktilo memurundan doktora, bekçiden mühendise, hasta bakıcıdan genel müdüre herkes sözleşmeli statüye geçiren model gerçekçi ve samimi değildir.

233 Sayılı KHK'nin 43. maddesi uyarınca memur sayılmadıkları için memur güvencesinden, işçi sayılmadıkları için sendikal haklardan yoksun 330.000 kişinin statü değişikliği mevcut personel rejimini de altüst edecektir. Bu altı çizilmesi gereken bir noktadır. Ama asıl üzerinde durulması ve unutulmaması gereken husus çağımızda kamu çalışanlarının elde ettiği siyasal ve sendikal haklarla bizdeki sözleşmeli personel uygulamasının çelişkisidir. Tüm memurlara işçilerle birlikte örgütlenme hakkı tanınan, grevli ve toplu sözleşmeli sendikal haktan ordu mensupları ve polislerin dahil yararı olduğu, memurların siyasal partilere üye olmasına izin verildiği çağımızda, ülkemizde geliştirilmek istenen model düşündürücüdür, kaygı vericidir.

Sözleşmeli personel modeli kamu kesiminde örgütlü işçi sendikalarını da yakından ilgilendirmektedir. 233 sayılı KHK boşalan memur kadrolarını iptal etmekte, sözleşmeli personelin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmayacağını belirtmekte ve bundan sonra KİT'lere alınacak personelin sözleşmeli statüde çalıştırılmasını öngörmektedir. Bu ilkelere Sağlık Hizmetleri Temel Yasa Tasarısı'nda da yer alacağı düşünüldürse konunun önemi daha da artmaktadır.

KİT'lerde ve sağlık hizmetlerinde halen memur kadrosunda olup sözleşmeli statüye geçmeleri öngörülen 330.000 civarındaki personele, bundan böyle alınacak sözleşmeli personel de eklendiğinde, işyerlerinde toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında azımsanmayacak sayıda personel kalacaktır. Sendikacı işçi sayısının azalması sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisini düşürmek ve yer yer sendikaların devreden çıkarma sonucunu yaratabilecektir. Gazete haberlerine göre bugün dahi Türk Hava Yolları'ndaki 7.500 çalışandan 1.900 kadari sözleşmeli personel statüsündedir (Cumhuriyet, 28.10.1986).

YASAL DAYANAKTAN YOKSUN KEFİLİ UYGULAMA

Sözleşmeli personel uygulamasının hukuksal boyutu daha da ilginçtir. Bilindiği gibi 1982 Anayasası'nın 128. maddesinde; Devletin, KİT'lerin ve diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekte yükümlü oldukları görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği belirtilmiştir; memurların ve diğer kamu görevlilerinin niteliklerinin, atanmalarının, yetki ve görevlerinin, aylıklarının ve özlük haklarının yasayla düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

1982 Anayasası'nın 128. maddesinin 1961 Anayasası'nın 117. maddesinden farklılığı "KİT'ler" ve "diğer kamu görevlileri" gibi iki yeni kavramın içinde yer almasıdır. Bu iki kavram sözleşmeli personel açısından son derece önem taşımaktadır. Anayasasının 128. maddesinde belirtilen husus açıktır. KİT'lerde çalışan memurlar ve diğer kamu görevlilerine ilişkin yeni bir yasanın yürürlüğe konması ve "diğer kamu görevlileri" tanımının yapılması gerekmektedir.

Bu zorunluluk sonucu 18.6.1984 tarihinde KİT'leri yeniden düzenleyen 233 sayılı KHK yürürlüğe konmuştur. Bu kararnamenin 41. maddesinde KİT'lerin personel rejiminin ayrı bir yasayla düzenleneceği, geçici 5. maddesinde de KİT Personel Yasası çıkıncaya kadar eski hükümlerin (yani 657 sayılı yasanın) uygulanacağı belirtilmiştir. Ama yasaların bu açık hükümleri çiğnenmiş, görevi hükümete danışmanlık yapmak olan Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu'nun (EYKK) aldığı bir kararla sözleşmeli personel modeli bağlatılmıştır. Bu yasadışı, fiili bir durumdur. Çünkü Anayasasının 128. maddesi ve 233 sayılı KHK konunun KİT Personel Yasasıyla çözümlenmiş öngörmektedir. EYKK'nun yasa koyucu gibi davranarak aldığı karar ve uygulama tıpkı bir yetki aşımıdır. 84/8432 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla oluşturulan, görevi ekonomik konularda üst seviyede tavsiye kararları üretmek olan EYKK'nun genelgesinin personel yasası gibi yürürlüğe konması hukuk devleti ilkesiyle çelişen bir uygulamadır ve yasal değildir.

Aynı sorun, aynen yasalaşması halinde, Sağlık Hizmetleri Temel Yasası'nda da karşımıza çıkacaktır. Çünkü bu tasarrın 6. maddesinde sözleşmeli personelin ücretlerinin, 8. maddesinde ise sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasla-

rın yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir. Anayasasının 128. maddesinin yasayla düzenlenmesini öngördüğü personel rejiminin Sağlık Bakanlığı'na çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmesinin Anayasa'ya aykırı olacağı açıktır. Geleceğe yönelik bu uyarıdan sonra tekrar KİT'lerdeki uygulamaya dönmek istiyorum.

SÖZLEŞMELİ STATÜYE GEÇİŞ İSTEĞE Mİ BAĞLI

EYKK aldığı bir kararla KİT'lerde boşalan memur kadrolarını iptal etmiştir. Bu durumda 657 sayılı yasanın öngördüğü yükselme koşullarını taşıyan bir memurun bir üst dereceye terfi olanaksız kılınmıştır. Bu uygulamanın amacı memurları sözleşmeli statüye geçmeye zorlamaktır. Geçmek istemeyenleri yıllarca aynı dereceden maaş almaya mahkum etmek, cezalandırmaktır. Oysa, gerek kadroların iptali gerekse kıdem durdurma işlemi yasalarla düzenlenen konulardır. Cezalandırma niteliğindeki bu işlemlerin yetkisiz bir kurul tarafından yapılması hukuka aykırıdır. Mağdur olanların idari yargıya başvurmaları gerekir.

Sözleşmeli statüye geçişi sağlamak için kullanılan bir diğer yöntem aldatmacadır. EYKK'nin 26.5.1985 gün ve 85/9 sayılı kararında sözleşmeli personel istihdamının usul ve esasları saptanmış ve bu karar, gereği yapılmak üzere tüm KİT'lere gönderilmiştir. Yukarıda yetki aşımı olarak nitelendirdiğimiz bu kararla yapılacak sözleşmelerin sınırları çizilmiştir. Her bir KİT Yönetim Kurulu bu karara dayanarak kendi kuruluşlarında uygulanacak "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"ı düzenlemiştir. Hukuksal açıdan hiçbir değer taşımayan bu belgelerde, sözleşmeli statüye geçecekleri birçok maddi ve sosyal olanağın sağlanacağı ileri sürülmektedir. Oysa sözleşmelerde bunlara hiç yer verilmemekte ya da oldukça sınırlı yer verilmektedir. Bu durumlarda sözleşmeli personelin bir hak ileri sürmesi ve alması mümkün değildir. Zira aetolan sözleşmenin kendisidir. KİT Yönetim Kurullarınca düzenlenen bu "Esaslar", sözleşmeli statüye geçmeyi özendirmeye yönelik, hukuki değer taşımayan, tatlı sözler demettir, açık bir aldatmacadır.

YÜKSEK ÜCRETLERİN ARDINDAKİ GERÇEKLER

Sözleşmeli personel için belirlenen ücret düzeyi de sanıldığı kadar cazip değildir. Bugün için ödenmekte olan ücretler 50.000 ila 800.000 lira arasındadır. İşsizlik olgusundan yararlanılarak, işe yeni girenlere verilen ücretlerin hayli düşük tutulduğu bilinen gerçektir. Memur iken sözleşmeli statüye geçentirin ise fazla çalışma ücreti, yatacak, özel hizmet tazminatı, yan ödeme gibi sosyal yardımlardan yararlanamayacakları EYKK tarafından kararlaştırılmıştır. Bugüne dek yapılan uygulamalarda bilinmemektedir ki sözleşmelerin büyük çoğunluğunda izinler, tedavi, giyecek ve yatacak gibi sosyal yardımlara hiç yer verilmemekte ya da çok sınırlı tutulmaktadır. Birçok kişi çiptak ücretle çalıştırılmaktadır. SSK ile bağlantılı, yani sigortalı olarak, sözleşmeli statüde çalışan kişi işçi sayılmadığı için kıdem tazminatı alamayacaktır. 5434 sayılı Emeklin Sandığı Yasasına bağlı olarak sözleşmeli statüde çalışan bir kişi, memur sayılmadığı için, sözleşmesinde açıkça hüküm bulunmadığı sürece, hiçbir sağlık yardımından, tedavi olanağından yararlanamayacaktır. Ücret konusu diğer sosyal yardımlarla birlikte ele alındığında, tüm sözleşmelerde karşın, sözleşmeli statünün sorunları dolu olduğu görülmektedir. Birkaç önemli noktayı daha anımsatmakta yarar var; sözleşmelerin birer yıllık süreler için yapılacağı, yenilenen sözleşmelerde ücret artışı yapıp yapmamanın idarenin takdirine bırakıldığı, hiçbir neden gösterilmeden ve tazminat ödemesiz sözleşmenin feshedilebileceği üzerinde dikkatle durulması gereken konulardır. İşe almayı ve işten uzaklaştırmayı böylesine kolaylaştıran bir modelin ardında kadrolaşma ve tasfiye niyetinin olup olmadığını ise zaman gösterecektir.

KISITLANAN DEMOKRATİK HAKLAR VE GÜVENCENİN YOKLUĞU

233 sayılı KHK'nin 43. maddesi uyarınca işçi sayılmadığı için sendika temsilcilerinden, memur sayılmadığı için 657 sayılı yasanın güvencesinden

yoksun olan sözleşmeli personelin hak arama yolları da fillen tıkalıdır. Mevzuattan kaynaklanan haklarının verilmesi veya kurumun ve amirlerin haksız eylem ve işlemlerinden ötürü müracaat, şikâyet, dava açma hakkı hukuken vardır; ancak kullanılması cesaret işidir. Bu yollara başvuran bir kişinin sözleşmesinin tekrar uzatılabileceğini sanmak boş bir beklentidir. Bir başka anlatımla memur iken 657 sayılı yasanın 17, 18, 21. maddeleri nedeniyle yararlanılan bu hakların sözleşmeli statüde kullanılabilmesi pratikte olanaksızdır. Çünkü ülkemizde geçerli hukuk devleti ve demokrasi geleneği buna izin ve recek kapsamda değildir.

Disiplin cezalarını ve bu cezaları verecek kurulları belirleyen bir düzenleme olmadığından bu konunun yaratacağı sorunlar bilinmemektedir. Sözleşmelere konacak hükümlerle disiplin konusunda 657 sayılı yasanın 124-145. maddelerinin uygulanacağını belirtmek dahi sorunu çözmek bir yana yeni sorunlar yaratacaktır. Kısacası idarenin yasal veya yasal olmayan tüm buyruklarını itirazsız yerine getirmekte görevli kapikulları yaratılmak istenmektedir. Güvensizliğin doğal sonucu olan korku demoklesin kılıcı gibi kullanılmak istenmektedir. Baskı, korku ve işten atma şantajıyla iş verimini artırmanın demokratiden nasibini alamamış ülkelerin yöntemi olduğunu yinelemek isterim.

SONUÇ

Bugün için 330.000'den fazla çalışını ilgilendiren, demokratik hakları hiçe sayan, holdinglerin personel istihdamı yönteminden de geri bir uygulama başlatılmıştır ve giderek geliştirilmektedir. Amaç, "özellştirmeler" in önündeki güçlüklerin kaldırılmasıdır. Ülkenin geleceğini yakından ilgilendiren özelleştirme ve buna koşut olarak değiştirilmekte olan personel rejimi çok dikkatli izlenmelidir. Hak arama yollarını tıkayan, güvensizliğin yarattığı korkuyla çalışanların kişiliklerini törpüleyen, kamu çalışanlarını siyasal iktidarın kölesi gibi değerlendiren, tasfiyeye ve kadrolaşmaya elverişli sözleşmeli personel modeli tüm çıplaklığıyla sergilenmeli, yaygınlaşması önlenmelidir. Sendikalara ve diğer demokratik kitle örgütlerine düşen görev sözleşmeli personel modeline bilinçle ve kararlılıkla karşı çıkmak, kamuoyu oluşturarak TBMM'nin soruna sahip çıkmasını sağlamak olmalıdır.

Maden Mühendislerinin fenni nezaret görevi yürütecekleri saha sayısı değiştirildi.

Maden Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmeliğin 21. maddesinde yapılan ve 27 Şubat 1987 gün ve 19385 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan değişikliğe göre; her maden mühendisi Türkiye çapında en fazla 10 ruhsat sahasında fenni nezaret görevi alabilecektir. Değişiklikten önce saha sayısı 5 olarak belirlenmişti.

idare Mahkemesi MTA Genel Müdürlüğü'nün geçici görev gündeliği uygulamasını iptal etti

MTA'da görevli üyemiz Mehmet TUĞRAN'ın asıl görev yerinin bulunduğu il ve bölge dışında 205 gün görev yapması ve kendisine harcırah Kanununda belirlenen gündelik yerine geçici görev gündeliği ödenmesi üzerine, Odamızca MTA Genel Müdürlüğü'nün uygulamasının iptali için açılan dava olumlu sonuçlanmış ve işlem iptal edilmiştir.

Ankara 3. İdare Mahkemesinin Kararı şöyledir: "... 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 2562 sayılı Kanunla değişik 42. maddesi ile geçici görev gündeliğinin verilebileceği azami süre belirlenmiş ve bu ödemelerin gün ve miktar olarak limiti maddenin (a) fıkrası ile belli kullarlara bağlanmıştır.

Hal bu iken, maddenin (b) bendinin 3. fıkrasında, fıkraya metninde sayılan diğer görevliler yanında aynı kanunun 50. maddesinde sayılanlara bu madde hükmünün uygulanmayacağı yazılmıştır.

Davacının 50. maddenin 5. bendinde yazılı olan maden arama işlerinde çalışan görevlilerden olduğunda ise kuşku bulunmamaktadır. Bu durum karşısında, 6245 sayılı kanunun 50. maddesi delaletleriyle 33. maddenin (a) fıkrası uyarınca Bütçe kanunu ile tesbit edilen gündeliğin ödenmesi gerekirken, aksine yapılan işlemler mevzuata uyarlık görülmemiştir."

SÖZLEŞMELİ PERSONEL UYGULAMASI BİR İMAM NİKÂHI NİTELİĞİNİ TAŞIMAKTADIR

(Başarılı 4. Sayfada)

4) Sözleşmeli personel, genel müdür veya yardımcısının başkanlığındaki iki daire başkanından oluşan bir komisyonda mesleki konularda yeterli sınavına tabi tutularak alınacaktır.

Daha önceden çalışanlar için sınav yapılmayacaktır.

5) Sözleşme süreleri ilk defa işe alınanlar için 6 ay, diğerleri için 1 yıl olacaktır.

6) Sözleşmeli personel sosyal güvenlik yönünden SSK'na bağlı olacaktır.

7) Sözleşmeliye, sözleşme ücreti dışında konut tahsisine ve harcırah hariç hiçbir nakdi ve ayni ödeme yapılmayacak, bu durum sözleşmede açıkça belirtilecektir.

8) Personel ile yapılacak sözleşmede yer alması gerekli görülen temel maddeler:

- Personelin görev ünvanı,
- Çalışma saat süreleri ve yerleri,
- Sözleşmenin süresi, sözleşme ücreti,
- Sözleşmeli personelin sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerinden yararlanma koşulları,
- Sözleşmenin sona erdirilme koşulları,
- Görevin sona erme durumu,
- Harcırahla ilgili hususlar,
- Sözleşmenin süresi sonunda kurumların sözleşmeyi yenileyip yenilememekte serbest olduğu,
- Sözleşmenin fesh edilmiş durumunda veya yenilenmemesi durumunda herhangi bir ödemenin yapılmayacağıdır.

DEĞERLENDİRME

Yetkililerce KİT'lerin rasyonel çalıştırılması, istenen yetenek ve deneyde personel çalıştırılması amacıyla çıkarıldığı söylenen bu uygulama altında çalışanlar açısından pek çok kuşku doğurmuştur. Bunların bazılarını burada ifade etmeye çalışalım.

• Sözleşmeli personel uygulamasının yasal dayanağı açık değildir.

"Devlet teşkilatının yeniden düzenlenmesine yetki veren 2680 sayılı yasa" ya dayanılarak 233 sayılı Kanun Hükmündeki Kararıyla çıkarılmıştır. Bu kararnameye getirilen önemli değişikliklerden biri sözleşmeli personel uygulamasıdır. Getirilen değişikliğin Anayasanın 128. maddesiyle uyum sağladığı söylenemeyeceği gibi, 18. maddesiyle de açıkça çelişmektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi sözleşmeli personele fazla çalışma yaptırılabilir ancak fazla çalışma ücreti ödenmemesi hükümü sözleşmenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu açık bir şekilde yer almaktadır.

Ayrıca, Sözleşmeli Personel ne "657 sayılı Devlet Memurları Yasasına" ne de "1475 sayılı İş Yasasına" uygun çalışmayacaktır. Yani "Sözleşmeli Personel" ne "Memur" ne de "İşçi"dir. Ne olduğu belli olmayan, ancak işverenlerin özlemini çektiği bir garip statüdür.

Ücretlerinin ne şekilde artacağı belli değildir. 1475 sayılı yasaya göre çalışanların ücretlerinin toplu pazarlık usulüyle ve toplu sözleşmeyle belirleneceği, 657 sayılı yasaya göre çalışanların ücretleri-

nin Devlet Genel Bütçesiyle ve Yasayla belirleneceği bilinmektedir. Sözleşmeli personel ise Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu ile işverenler insafına terkedilmiştir. Hiçbir ücret artışı garantisizdir. Sözleşmeli personel uygulaması az da olsa varolan çalışma güvensizliğini tamamen kaldırmaktadır.

Sözleşme maddelerinin biri sözleşmenin yenilenmesi ve fesih konusunda tamamen işvereni yetkili kılmaktadır. Sözleşmenin uzatılmaması veya fesih durumunda tazminat ödenmemesi çalışanın işveren karşısında ne kadar zayıf bir duruma getirilmek istendiğinin açık bir ifadesidir. Bizce bu anayasa karşısında çalışanların eşitlik ilkesine de ters düşmektedir. 1475 sayılı yasaya göre işten çıkarma durumunda tazminat ödenmesi esastır.

Sözleşmeli personel uygulamasıyla çalışanların örgütlenme hakkına darbe vurulmaktadır.

Sözleşmeli personel birebir ilişki içinde sözleşme yapmakta, kendisine sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı tanımamaktadır. Böylece ülkemizdeki sendikal hareketi çökertilmeye çalışılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Hakları sözleşmeli personel uygulamasıyla zedelenmektedir.

Bu uygulamayla yeni işe başlayanlar Sosyal Sigortalı, eskiler ise isterlerse Emekli Sandığı'na bağlı olacaklardır. Ancak SSK'na bağlı olanlara yukarıda da belirtildiği gibi emeklilik tazminatı ödenmesi sözkonusu değildir.

Adigeçen uygulama sosyal güvenlik açısından da bir geri adımdır. Bilindiği gibi 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na göre çalışanların ve özellikle teknik personelin aylık ücretlerinin önemli bir kısmını (yaklaşık yarısını) ek ödemeler oluşturmaktadır. Bu ödemeler emeklilik maşası hesabında gözönüne alınmamaktadır. Sonuçta çalışan maşasının % 70 ile değil çok daha az bir degerinde emekli maşası alabilecektir. Yeni uygulamada bunun da kaldırılması, geriye gidikten başka birşey değildir.

Sözleşmeli personele ödenen ücret iddia edildiği gibi yüksek değildir.

Özel kesimle rekabet ederek devlet kesiminin yüksek ücretli elemanlarla rasyonel çalışmasının iddia edilmesine rağmen ödenen ücretler özel kesimle kıyaslanmaz zordur.

Ayrıca, 657 sayılı yasaya göre çalışanlar yemek, konut, giyim vb. yardımları da önemli ölçüde kaybetmektedirler. Reel bir değerlendirilmede 657 sayılı yasaya göre ödenen ücretlerle sözleşmeli personel uygulamasındaki ücretler arasında çok büyük farklar yoktur. Tersine Sosyal Güvenlik ve Sağlık hizmetlerindeki kayıplar büyüktür.

SONUÇ

Sözleşmeli personel uygulaması çalışanların çalışma güvensizliğini, örgütlenme haklarını zedeleyen yok eden bir uygulamadır. Para politikasının tam ifade edilememiş bir ifadesidir.

Ancak, bir kötü gelişmenin iyiyi götürülmesi söz konusu olabilir. Hukuk uzmanlarına göre yetkililer istemesi bile sözleşmeli personel uygulaması sendikalaşma hakkını çalışanlara vermektedir. Bu kullanılmalıdır.