

Kamuoyunu İşgal Eden İstihdam ve Sosyal Güvenlik Sorunları

Bu yazı, MİARGEM Başkanı Sayın Halil Memiş'in güncel personel istihdamı sorunları ve taleplerine ilişkin konulardaki değerlendirmelerini içermektedir.

Kamuoyunu İşgal Eden İstihdam ve Sosyal Güvenlik Sorunları

Halil MEMİŞ

MİARGEM Başkanı

1. Giriş

Gerek sosyal medya ve gerekse diğer iletişim kanallarından herkesin malumu olduğu üzere, birçok konu kamuoyuna mal olmuş durumdadır.

Bunlar;

1. Emeklilikte Yaşa Takılanlar
2. Kamudaki Sözleşmeli Personelin Kadro Talepleri
3. Üniversiteli İşçilerin Statü Değişikliği Talepleri
4. Belediyelerdeki Hizmet Alımı (Şirket) İşçilerinin Kadro Talepleri
5. Bazı Kamu Personeline Ek Gösterge Verilmesi
6. Sulama Birliklerinin İstihdam Sorunu

olarak sıralanabilir.

Esasında, bunların yanına eklemenebilecek ve kamudaki iş barışını bozan ve hizmet

verimliliğini olumsuz etkileyen başka hususlar da mevcuttur. Bunları da;

1. Kamudaki, dolayısıyla belediyelerdeki işe alım uygulamaları,
2. Parçalı istihdam şekilleri ve bunun doğal sonucu olarak “eşit işe eşit ücret ilkesi”nin yok olması,
3. Özellikle, iş analizi ve iş ölçümüne dayalı olmayan yönetim organizasyonu yapılanmalarını doğuran norm kadro uygulamaları,
4. Kamudaki, dolayısıyla belediyelerdeki kariyer ve liyakat sistemini olumsuz etkileyen görevde yükselme uygulamaları,

şeklinde sıralayabiliriz.

Esas itibarıyla hepsinden önemlisi, iş gücü ihtiyacını dikkate almayan ve planlamayan eğitim sisteminin her yıl topluma birçok işsiz katması ve işgücü arz ve talep dengesinin iyice bozulması, en önemli sorun alanı olarak karşımızda durmaktadır.

Bu değerlendirmemizde üzerinde durmamız gereken esas konular, ilk bölümde 6 (altı) madde olarak sıraladığımız hususlar olacaktır. Diğer hususlara ilişkin tespit, değerlendirme ve önerilerimizi şimdiye kadar olduğu gibi, bundan böyle de ara ara dile getireceğimizi ifade etmek istiyorum.

Üzerinde duracağımız hususları, uzun uzun yazmayı tercih etmeyeceğiz. Zira, konunun hassasiyetini ifade eden, her bir sorun alanının neden haklı taleplerle kamuoyunun önüne çıktığını ortaya koyan hikayesini dile getirmeyi yeğleyeceğiz.

Altı başlıkta ortaya koyduğumuz sorun alanlarına değinmeden önce, bir hususun altını çizmemiz gerekmektedir. Kamuda istihdam “statü hukuku”na dayanmaktadır. Bunun anlamı şudur: Kamuda işe girenler, Devletin onlar için öngördüğü şartları temel alıp işe girmektedirler. Esas olan, işe giriş şartlarında, işe girdikten sonra şahısların aleyhine sonuç doğuracak düzenlemeler yapılmamasıdır.

2. Emeklilikte Yaşa Takılanlar

Emeklilikte Yaşa Takılanlar sorunu 1999'da kabul edilen ve emeklilik yaşını yükselten 4447 sayılı Kanun ile ortaya çıkmıştır. 8 Eylül 1999 gününe kadar, kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 günlük prim ödeme gün sayısını dolduranlar emekli olabiliyorlardı. Yapılan değişiklikle emeklilik yaşı kadınlarda 58, erkeklerde 60'a, prim gün sayısı ise 7000 güne yükseltildi. 8 Eylül 1999 gününden önce işe girenler için

kadınlarda 40 ile 58 erkeklerde ise 44 ile 60 yaş arasında değişen kademeli geçiş süresi getirildi.

Dolayısıyla, işe giriş şartlarındaki durum ile yapılan değişiklikle ortaya çıkan durum farklılık arz etmektedir. EYT'ler, işe girişteki şartlarının haklı olarak bugün içinde cari olmasını istemektedirler.

3. Kamudaki Sözleşmeli Personelin Kadro Talepleri

Çok uzağa gitmeye gerek görmeden, hemen ifade etmeliyiz ki, 2011 ve 2013 yıllarında yapılan düzenlemelerle sözleşmeli personelin memur kadrolarına alınması, sözleşmeli personel açısından bu günkü beklentileri doğurmuştur.

Çok iyi biliyoruz ki, özellikle belediyelerde sözleşmeli olarak işe başlayanların temel beklentisi bu kanaldan Devlet memuru olmak, işe alanların da temel amacı bir kadro gelirse bu kişileri memur yapmaktır.

Tabii ki bu ifade ettiğimiz husus, kamudaki liyakat ve kariyer sistemi açısından tartışılabilir. Özellikle, KPSS ile işe girmek için mücadele edenlerin varlığını da dikkate aldığımızda bu husus, olumsuz veya haksızlık gibi görülebilir.

Ancak, ifade ettiğimiz gibi belediyeler ve diğer kamu kurumlarında sözleşmeli statüde çalışanların tamamının beklentisi memur kadrolarına atanmaktır. İtiraf etmeliyiz ve yetkililer de kabul etmeli ki, bunun böyle olmasının tek sebebi de bizihi sistemin ta kendisidir.

Siz, istisnai olması gereken bir istihdam şeklini genelleştirir ve birçok kişiyi bu şekilde işe alırsanız, yıllarca bunları çalıştırır ve başka mecralarda iş hayatı oluşturmalarını engellerseniz, o kişilerin iş güvencesini düşünmek durumundasınız.

Onbinlerce sözleşmeliinin iş güvencesinden uzak ve işsiz kalma sendromuyla yaşamasına, bu sonucu doğuran uygulamaların önünü açan Devletin göz yumması gerekmektedir.

4. Üniversiteli İşçilerin Statü Değişikliği Talepleri

Kamudaki, dolayısıyla belediyelerdeki işçilerin büyük çoğunluğu üniversite mezunudur. Denebilir ki, üniversite mezunu olanlar işçi olamaz mı? Tabii ki olabilir, olmalıdır. Yine denebilir ki, işe girerken bu durumu kabullenerek işe girdiler, haklarına kanaat getirmelidirler. Bu da kabul.

Ancak, yukarıda da belirttiğimiz gibi bu talebi geçerli kılan bir hikayemiz var. Hatırlayınız,

2007 yılında kabul edilen 5620 sayılı Kanun ile kamudaki geçici işçilerin bir kısmı sözleşmeli personel statüsüne, bir kısmı ise sürekli (daimi) işçi kadrolarına geçirilmiştir. Şartları oluşmayanlar da, Kanununun 3 üncü maddesindeki esaslar çerçevesinde geçici işçi pozisyonunda kalmışlardır.

O tarih itibariyle, sözleşmeli personel statüsüne geçenlerden mahalli idarelerde (dolayısıyla belediyelerde) olanlar 2013 yılında, diğer kurumlardakiler ise 2011 yılında memur kadrolarına geçmişlerdir. Buna karşılık aynı durumda olup, kurumların ihtiyacı veya uygun kadrosu olmadığından sözleşmeli olamayıp daimi işçi kadrosunda kalanlar, doğal olarak kadro haklarından yararlanamamışlardır.

Bunun yanında, kamuda işçi istihdam uygulaması o kadar genelleştirilmiştir ki, işin esasında beden gücü gerektiren işlerin işçiler eliyle gördürülmesi mantığı ortadan kaldırılmış, işçiler de memur tanımına giren işlerde görevlendirilmiş, imza yetkileri olmadan çalıştırılır duruma gelinmiştir. Bu da, esasında bir sorun olanıdır ve aynı durum, bir sonraki başlığımızda belirteceğimiz, hizmet alımı işçiler için de söz konusudur.

Hukuki kuralların ve tanınan hakların esas olarak, herkese aynı hakları sağlayacak şekilde uygulanması gerekmektedir.

Bu nedenle, üniversite mezunu (üniversiteli) işçilerin statü değişikliği ve kadro beklentileri de dikkate alınması ve hakkaniyet ölçüsünde değerlendirilmesi gereken temel sorun alanlarından bir tanesidir.

5. Mahalli İdarelerdeki (Dolayısıyla Belediyelerdeki) Hizmet Alımı (Şirket) İşçilerinin Kadro Talepleri

Hizmet alımı işçilerinin hikayesi, diğerlerine göre biraz daha yeni bir hikaye olarak karşımızda durmaktadır. Bilindiği üzere, 2017 yılının sonuna doğru çıkarılan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kamudaki taşeron işçilerden öngörülen şartları taşıyanların, ilgili kurumlardaki sürekli işçi kadrolarına geçirilmeleri hükme bağlanmış ve uygulanmıştır. Yalnız bir istisna ile: Mahalli idarelerdeki taşeron işçiler.

Mahalli idarelerdeki taşeron işçiler, mahalli idare kadrolarına alınmamış, münhasıran bu amaçla kurulan insan kaynakları şirketlerine işçi olarak (tanımlama şirket işçisi olmuştur) geçirilmişlerdir. Şirketler, mahalli idarelerin iştiraki olan kuruluşlardır, yani özel hukuk hükümlerine tabidir. Bu geçişten önce çalışılan şahıslara ait şirketlerin tabi olduğu mevzuatla, mahalli idarelerin tabii oldukları mevzuat arasında hiçbir fark yoktur. Bu şirketlerin tamamı, Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet göstermektedirler.

Belediyeler bu şirketlerden yaptıkları doğrudan hizmet alımlarında, işçi maliyetlerine ek olarak % 4 genel gider, % 7 kar payı öngörebilirler. Bu oranlar azamidir. Yani, işçi maliyetlerine ek olarak, % 11'e kadar ek bir külfet bu şirketlerden doğrudan hizmet alımı nedeniyle belediye bütçelerine ek olarak yüklenmektedir. Tabii ki, bu şirketlerin bina maliyetleri, çalıştırdıkları idari personel maliyetleri de cabası. Hepsinden önemlisi de, bu şirketlerin tamamına yakınının kurum borçlarını (vergi, sigorta primi) ödeyemeyecek durumda oldukları hususudur.

Yakın zamanda, bizi batık belediye şirketleri beklemektedir ve yakın bir gelecekte çare, buradaki işçilerin belediye kadrolarına geçirilmesi olacaktır.

Bu kuvvetle muhtemel sonuca varmadan, hem mahalli idareler taşeron işçilerinin uğradıkları haksızlığı ortadan kaldırılmalı, hem de yeni batık şirketlerin doğmasına şimdiden engel olunmalıdır.

6. Bazı Kamu Personeline Ek Gösterge Verilmesi

Kamuoyunun gündemine gelen, özellikle seçimler sürecinde dile getirilen en önemli hususlardan bir tanesi de, bazı personelin ek göstergelerinin yükseltilmesi hususuydu.

Konuya belediyeler açısından baktığımızda da, bazı belediye personellerinin de ek göstergelerinin gözden geçirilmesi gerekliliği karşımıza çıkmaktadır. 2011 yılında, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 22 nci maddesinde değişiklik yapıncaya kadar, belediye başkan yardımcıları, büyükşehir belediyesi bağlı kuruluşları daire başkanları ve büyükşehir belediyesi daire başkanlarının ek göstergeleri aynı, yani 3000 iken, yapılan değişiklikten sonra denge, belediye başkan yardımcıları ve bağlı kuruluş daire başkanları aleyhine değişmiştir. Bu değişiklikle, büyükşehir belediyesi daire başkanlarının ekgöstergesi 3600 olmuş, diğerlerinin ek göstergelerinde herhangi bir değişiklik olmamıştır.

Bir kesime, bir gruba veya kategorik olarak kamu görevlilerine yapılan iyileştirmelerin, mevcut durumu eşitsiz bir şekilde değiştirmesine imkan vermemek gerekir. 2011 yılına kadar aynı olan ek göstergenin, yapılan değişiklikte doğurduğu eşitsizliğin giderilmesi zaruridir.

7. Sulama Birliklerinin İstihdam Sorunu

Sulama birliklerindeki istihdam sorunları, esasında çok daha karmaşık, bünyesinde haksızlıkları daha çok barındıran bir niteliktedir.

Öncelikle, sulama birlikleri 2011 yılında 6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanunu yürürlüğe girinceye kadar, 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu kapsamında olan, kamu kurumu niteliği bulunan kamu tüzel kişilikleriydi.

6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanunu ile getirilen kurumsal kimlik tanımlaması ile sulama birlikleri, kamu tüzel kişiliğine sahip olarak tanımlanmış, anılan kanunda hüküm bulunmayan hallerde de, özel hukuk hükümlerine tabi olacağı belirtilmiştir.

Aynı Kanun ile bu birliklerdeki memurların başka kamu kurumlarına aktarılması sağlanmıştır.

Ancak, sözleşmeli personeller ve işçiler açısından ise sonuç, kazanılmış hakların kaybını doğurmuştur.

Kanunun geçici birinci maddesinde; “kurulmuş olan sulama birliklerinde 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personel, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde Devlet Personel Başkanlığınca tespit edilecek ihtiyaca göre kadroları ile mükteseplerine uygun olarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarına devredilir. Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulmuş olan birliklerde sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar, mevcut statüleri ile istihdam edilmeye devam olunur. Birlikler, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren mevcut statüleri devam edenler dışında yeni sözleşmeli personel istihdam edemezler.” yönündeki düzenleme, 2013 yılında mahalli idarelerdeki sözleşmeli personellerin kadroya geçirilmelerinde, kapsama sulama birlikleri dahil edilmediği için sulama birliklerindeki sözleşmeli personel aleyhine bir sonucu doğurmuştur.

İşçiler açısından da durum farklı olmamış, kamu daimi işçisi niteliğinde olan sulama birlikleri işçileri de bu statülerini kaybetmişlerdir.

2011 yılından önce, belediyedeki sözleşmeli personellerle aynı statüde oldukları halde, 6172 sayılı Kanunla kazanımları ellerinden alınan sulama birliklerinin sözleşmeli personelleri, 2013'teki düzenlemenin kapsamında onlar için istisnai bir düzenleme öngörülmediği halde, muadillerinin elde ettiği haklardan yararlanamamışlar, işçilerde kamu işçisi vasfını (yeni durumda sulama birliklerinde sürekli işçi kadrosu olmadığı için) kaybetmişlerdir.

8. Çözüm Zor Mu?

Sıraladığımız başlıkların kısa hikayeleri bu şekilde. Peki çözüm önerilerimiz nedir?

Çözüm bizce çokta zor değildir. Ancak, çözüm önerilerimizden önce şunun kesin ve temel ilke olarak benimsenmesi gerekmektedir:

“Kamu istihdamının ilk ayağı olan, işe alım ve işe yerleştirme düzenlemeleri herkese fırsat eşitliği sağlayacak şekilde belirlenmeli ve asla delinmemelidir.”

Bugün geldiğimiz noktada kamu kurum ve kuruluşlarında aynı işi yapan, aynı meslek mensubu memur, sözleşmeli personel, daimi işçi ve hizmet alımı (şirket) işçileri bulunmaktadır. Bu durumun doğal sonucu olarak farklı sorumluluklar ve farklı ücretler söz konusu olmaktadır. Bu ise, iş barışını bozan en önemli etkenlerden bir tanesidir.

Asıl sıkıntı, sözleşmeli ve özellikle de hizmet alımı personel çalıştırılmasının genel istihdam şekli haline gelmiş, asıl istihdam şekli olan memuriyet ikinci planda kalmış olmasıdır.

Bu durum ise, kamuda işe girmek için mücadele veren, KPSS'ye giren bir çok kişinin işe girememeye karşı karşıya kaldığı bir sonucu doğurmakta, belirttiğimiz şekilde istihdam yöntemleri ise hakkaniyet açısından da sorgulanır duruma gelmektedir.

Algı, “adamı olanın gemisini yürüttüğü” şeklindedir.

Bunun yanında, gerek hizmet alımı personel ve gerekse sözleşmeli personel iş güvencesi açısından tedirgin bir şekilde hizmet görmektedirler.

Belediyelerde, değişen siyasi yapılara göre personel sirkülasyonu olmakta, çalışanların iş sözleşmeleri sona erdirilebilmektedir.

Bu nedenle; yukarıdan beri izaha çalıştığımız personellerden;

1. Kamudaki sözleşmeli personele kadro verilmelidir.
2. Üniversiteli işçilerin statü değişikliği talepleri karşılanmalıdır.
3. Belediyelerdeki hizmet alımı (şirket) işçileri daimi işçi kadrolarına geçirilmelidir.
4. Sulama birliklerindeki personelin hak kayıpları telafi edilmelidir.

Bunun yanında;

Emeklilikte yaşa takılanların sorunları makul bir düzenleme ile çözümlenmeli ve belediyelerdeki ek gösterge adaletsizliğini giderecek çözümler üretilmelidir.

Dört madde şeklinde ifade ettiğimiz çözüm talepleri, son kez olarak gündeme alınmalı, bundan sonraki süreçte ise;

1. Sözleşmeli personel istihdamı genel istihdam şekli olmaktan çıkarılmalı, KPSS ve Merkezi Yerleştirme uygulaması, iyileştirilerek bu yolla memur istihdamı genel uygulama haline getirilmelidir.
2. Hizmet alımı personeli belediye kadrolarına geçirilmeli, belediyelerin insan kaynakları şirketleri tasfiye edilmelidir.
3. Üniversiteli işçiler ve sulama birliklerindeki personelin talepleri ve hak kayıpları değerlendirilmeli, bundan sonrası içinde, işçi olarak istihdam edileceklerin iş tanımına göre belirlenmesi sağlanmalıdır. Genel olarak masa başı tabir ettiğimiz, genel kabul görmüş haliyle memurların yapması gereken işlerde, işçi istihdamı usulünden vazgeçilmelidir.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA