

KAMU PERSONEL KANUNU TASLAĞI (AĞUSTOS, 2004) NELER GETİRİYOR? (*)

Dr. Seyhan Erdoğan
A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Öğretim Görevlisi

Adalet ve Kalkınma Partisi Hükümet Programında ve Acil Eylem Planında öngörülen Kamu Yönetimi “Reformu” üç temel kanundan oluşmaktadır:

1. Kamu Yönetimi Temel Kanunu
2. Yerel Yönetim Kanunları (Belediye, Büyükşehir, İl Özel İdaresi Kanunları)
3. Kamu Personel Kanunu

Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması (KYTİ ve YY) ile Belediye, Büyükşehir ve İl Özel İdaresi Kanunları TBMM’nde benimsenmiş bulunmaktadır. Cumhurbaşkanımız Sayın Ahmet Necdet Sezer, Büyükşehir Kanunu dışındaki diğer Kanunların bazı önemli maddelerini bir daha görüşülmek üzere TBMM’ne iade etmiştir.

22-23 Şubat 2003 tarihinde siyasi iktidarın, Devlet Personel Başkanlığı ve TÜHİS aracılığıyla Ankara’da düzenlediği bir sempozyumda, herhangi bir kanun taslağı olmadan gündeme getirilen kamu personel “reformu”na ait temel yaklaşım, Kamu Yönetimi Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması, Belediye, Büyükşehir ve İl Özel İdaresi Kanunlarının yasalaşması sürecinde bu Kanunların ilgili maddeleri çerçevesinde biçimlendirilmiştir.¹ KYTİ ve YY Kanununun İnsan Kaynakları Yönetimi başlığını taşıyan 46. Maddesinin gerekçesinde, “*Çalışma hayatı özel olarak düzenlenmesi gereken bir konudur. Ancak, kamu yönetiminin temellerini düzenleyen bir kanunda kamu yönetimi ile ilgili olarak yapılması gereken diğer düzenlemelerin de temel yaklaşımına ilişkin hükümlerin bulunması gerekmektedir. Bu çerçevede insan kaynaklarına ilişkin düzenlemede esas alınacak temel yaklaşım bu maddede belirlenmektedir.*” denilerek kamu personel kanununun temel yaklaşımlarının bu Maddede içerildiğine dikkat çekilmiştir.

AKP Hükümetinin Kamu “Reformu”nun üçüncü ayağı olan ve uzun bir süre siyasi iktidarın seçtiği dar bir çevrede kapalı bir biçimde tartışılan Kamu Personel Kanununun hazırlık Taslağı ise 2004 Ağustos ayı ortalarında gayri resmi bir biçimde kamu oyuna yansıtılmıştır.

Bu yazının amacı Kamu Personel Kanunu Taslağının içeriğindeki bazı önemli konular hakkında bir ön bilgi vermektir.

145 Madde ile Memur Kadroları ve Sözleşmeli Personel Pozisyonlarının Standart Unvanlarını içeren 2 Listeden oluşan Kanun Taslağı, 45 sayfadır.

(*) **YOL-İŞ** Dergisi’nin baskıda olan 81’nci sayısında yayınlanmak üzere hazırlanmıştır.

¹ Bu çerçeveye dayalı değerlendirmeler için bkz. Erdoğan, S. (2004), “Kamu Personel Rejiminde Uyarlanma”, (Yay. Haz. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği) *Kamu Yönetimi Temel Kanunu Sempozyumu* içinde, Ankara: TMMOB, s. 68-84. ve Erdoğan, S. (2004), “Kamu Yönetimi Temel Kanunu ve Kamu Personel Rejimi”, *YOL-İŞ Dergisi*, Sayı 78, Ocak, s. 32-3

Memurlar ve İşçiler Sözleşmeli Pozisyona Geçiriliyor

Genel Hükümleri içeren Birinci Kısımın Birinci Bölümünde, Amaç, Kapsam ve Temel İlkeler belirtilmiştir. Buna göre Kanun, kamuda çalışan memur ve sözleşmeli personelin tüm çalışma koşullarını ve diğer özlük işlerini düzenleyecek ve böylece memur ve sözleşmeli personele ilişkin daha önceki düzenlemelerin yerine geçecektir.

Kamuda çalışan geçici personel ile hakimler, savcılar, üniversite öğretim elemanları, subay ve astsubaylar gibi diğer kamu görevlilerinin ve işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi ise bu Kanun kapsamı dışındadır.

İkinci Bölüm, kamuda istihdam şekilleri ve Kanun kapsamına giren memurların kadroları ve sözleşmeli personelin pozisyonları ile ilgilidir. Buna göre tüm kamu kurum ve kuruluşlarında **5 tip istihdam** öngörülmektedir.

Kamuda genel idare esaslarına göre yürütülmekte olan kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri kamu erkini kullanarak yerine getirenler veya kamuda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim işlerinde görevli ve yetkili olanlar **memur** sayılabileceklerdir. Memur kadrolarının standart unvanları, Kanuna ekli I sayılı Listede gösterilmiş olup, toplam **77 kadro unvanı** mevcuttur. Memur kadroları sayıca sınırlı olan üst düzey yöneticilere, AKP uzman ve araştırmacılarına, müfettiş ve denetçilere ayrılacaktır. Pek çok memur kadrosunun unvanları I sayılı Listeye dahil edilmeyerek geniş memur kesimleri sözleşmeli pozisyona geçirilmiştir. Polisler sözleşmeli yapılmamış ve memur olarak korunmuşlardır.

Sözleşmeli personel ise “devletin, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle yükümlü oldukları ve memurlarca yerine getirilmesi gerekmeyen kamu hizmetlerinin ifası amacıyla” sözleşme ile “tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak çalıştırılan ve işçi de sayılmayan kamu çalışanı” olarak tanımlanmıştır. Kimlerin sözleşmeli olacağı ise sözleşmeli personel pozisyonlarının standart unvanlarını gösteren II sayılı Listede verilmiştir. Toplam **194 sözleşmeli pozisyon unvanı** mevcuttur. Sözleşmeli personel listesine yakından bir bakış, geleneksel olarak memur sayılan ve dolayısıyla statü hukukunun güvencelerinden yararlanan pek çok kadro unvanının, sözleşmeli pozisyon unvanına aktarıldığını göstermektedir. Ayrıca, listelerin incelenmesi, geleneksel olarak işçi olan ve dolayısıyla sözleşme hukukunun grevli toplu sözleşmeli sendikal hak ve özgürlüklerinden (kısıtlı da olsa) yararlanan pek çok işçi pozisyonunun da sözleşmeli pozisyonuna aktarıldığını ortaya koymaktadır.

Örneğin baştabipler de dahil olmak üzere **tüm doktorlar, hemşireler, ebeler, eczacılar, diyetisyenler kısacası tüm sağlık personeli** sözleşmeli olacaktır. Aynı şekilde tüm **eğitimciler ve öğretmenler** sözleşmeli olacaklardır. **Din görevlileri, imamlar, müezzinler, vaizler, itfaiyeciler, postacılar** da sözleşmeliler arasındadır. Öte yandan **bekçiler, aşçılar, bahçıvanlar, daktilograf, sekreter vb. büro çalışanları, garsonlar, gemi adamları, kondüktörler, makasçılar, iş makinesi sürücüleri, kaloriferciler, laborantlar, makinistler, makinist yardımcıları, tüm şoförler, sürveyanlar, teknikerler ve tekniker yardımcıları, teknisyenler ve teknisyen yardımcıları, topograflar, usta personel, yol çavuşları, hizmetliler vb.** sözleşmeli pozisyonlara dahil edileceklerdir. Ayrıca sözleşmeli unvanları arasında listelenen “memur” unvanı ile genel idari hizmetlerde çalışan geniş alt grup memur kesimleri de sözleşmeli pozisyonlara dahil edilmiştir. Kısacası kamuda istihdam biçimi ağırlıklı olarak sözleşmelilik şeklinde düzenlenmiştir.

Bu Kanunla düzenlenmeyen diğer kamu istihdamı türleri ise **geçici personelin, diğer kamu görevlilerinin ve işçilerin** istihdamıdır. Geçici personel, geçici ve süreli hizmetlerde çalıştırılacak olan sözleşmeli kamu çalışanıdır. Bu kişilerin sayısı, ücretleri, çalışma süreleri, Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığınca ve farklı esaslar çerçevesinde belirlenecektir. Diğer kamu görevlileri hakimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar, kadrolu

veya sözleşmeli öğretim elemanları, subay ve astsubaylar, uzman erbaş ve uzman jandarmalardır. İşçiler ise iş kanunu hükümlerine göre çalıştırılan personeldir. II sayılı Listedeki sözleşmeli personel unvanları, pek çok işçi pozisyonunun da sözleşmeli pozisyona geçirileceğini göstermektedir.

Memurların istihdam güvencesi ortadan kaldırılıyor

Kanun Taslağının tümü incelendiğinde memur kadrosu ile sözleşmeli personel pozisyonu arasındaki temel farkın, statü hukukunun geleneksel özelliği olan **istihdam güvencesinin, sözleşmeliliğe geçişle ortadan kaldırılması** olduğu açıkça görülmektedir. Sözleşmelilerin ödev, hak, yetki ve sorumlulukları, göreve alınma , hizmet şartları ve şekilleri, yetiştirilmeleri, mali ve sosyal hakları ile yardımları memurlarla örtüşür biçimde bu yasayla belirlenirken, istihdam güvencesi açısından sözleşmeli personel memurlardan ayrılmaktadır. Kanun Taslağının 6. maddesinde “*sözleşmeli personel pozisyonları, bu pozisyonlarda çalışan kişiler açısından iş sürekliliği sağlamaz*” denilerek bu gerçek açıkça ifade edilmektedir.

Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Kanununun 46. Maddesinin gerekçesinde de “.....devlet memurluğu sisteminin, **ömür boyu istihdam garantisi tanınması, liyakat sisteminin bozulması, kariyer planlamasının yapılamaması ve cezalandırma sisteminin öne çıkması sebebiyle etkisini kaybettiği ve kamu yönetiminin ağır bir sorunu haline geldiği** söylenebilir. Maddede kamu yönetimi sisteminin karşı karşıya kaldığı bu sorunlarla ilgili olarak niteliksiz memurların sayısının azaltılması, işgücü planlaması yapılması, nitelikli istihdamın sağlanabilmesi, liyakatin ve ehliyetin öne çıktığı istihdam politikasının uygulanmasına imkân sağlamak amacıyla yeni düzenlemeler öngörülmektedir. **Sözleşmeli personelin yaygınlaştırılması ve kısmi zamanlı istihdam uygulaması bunlara birer örnektir** (siyahlar bize ait)” denilerek, sözleşmeli personel uygulamasının, devlet memurluğunun sağladığı “*ömür boyu istihdam garantisi*”ni yok etmek amaçlı bir uygulama olarak öngörüldüğü açık bir biçimde ifade edilmektedir.

Kamu çalışanı sayısı sözleşmelilikle birlikte azaltılıyor

Memurların ve işçilerin sözleşmeliliğe geçirilişinin arkasındaki bir gerçek de hükümetin kamu çalışanı sayısını azaltma kararıdır.

Bir ülkede kamu çalışanlarının sayısının fazla ya da az oluşu kamu çalışanları sayısının toplam istihdam içindeki oranı ile değil, hizmet götürmeleri öngörülen toplam nüfusa oranı ile ölçülmek durumundadır. Aşağıdaki Tabloda 1 Temmuz 2003 itibarıyla kamu çalışanlarının toplam sayısı verilmektedir.

Tablo 1: Kamu Çalışanlarının Toplam Sayısı (1 Temmuz 2003)

	KAMU	KİT'ler
Memur	1.671.901	11.714
Sözleşmeli	17.240	136.673
Sürekli İşçi	131.448	185.105
Geçici İşçi	94.049	14.054
Kapsam dışı İşçi	6.287	
Kapsam içi İşçi	31.480	
Toplam	914.638	385.313

Kaynak: Devlet Personel Dairesi Başkanlığı

Ünlü Dinçer² kitapçığında ve ona paralel olarak hazırlanan KYTİ ve YY Kanununun 46. Madde gerekçesinde memur statüsünden sözleşmeliliğe geçiş için ileri sürülen gerekçelerden biri, memur sayısının fazlalığı ve ömür boyu istihdam garantisi nedeni ile bu “niteliksiz” memurların sayısının azaltılamamasıdır. 46. Madde Gerekçesinde kamuda çalışan sayısının “fazla” olduğu açıkça ifade edilmektedir. Yaklaşık “2.7 milyon civarındaki” çalışan sayısının neye göre “fazla” olduğu belirtilmemiştir. Gerekçede, genel idari hizmetlerde çalışan 320 000, yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan 150 000 personelin “halka hizmet götürmek” yerine “kamu yöneticisine hizmet ürettiği” ifade edilmektedir. Bu hesaba (!) göre 450 000 – 500 000 kadar kamu çalışanı, halka hizmet etmediklerinden “fazla” istihdam grubuna girmektedir. Oysa gerçek olan, Türkiye’de kamu çalışanı sayısının fazlalığı değil azlığıdır. Kamu çalışanlarının niteliklerinin artırılması gereği ya da coğrafi veya hizmet sınıfları itibariyle dağılımlarında hizmet ihtiyacına göre bir politika güdülmesi gereği, kamu çalışanlarının sayısının fazla olduğu iddiasını haklı kılacak gerekçeler kuşkusuz değildir.

1998 ILO verilerine göre, Türkiye’de kamu istihdamının toplam nüfusa oranı %4.6’dır. Gelişmekte olan ülkelerde kamu istihdamının toplam nüfusa oranı ise %5.7’dir. Bu oran Asya/Okyanusya için 6.3; Latin Amerika/Karaibler için 6.1; Avrupa Birliğine yeni üye olan bir grup doğu Avrupa ülkesi için %13.6’dır. Gelişmiş ülkelerde kamu istihdamının toplam nüfusa oranı ise ortalama %10.9’dur. Bu oran Avrupa Birliğinin refah devletlerinde kuşkusuz daha da yükselmektedir³. Türkiye kamu istihdamının toplam nüfusa oranı açısından ancak Afrika ortalaması ile kıyaslanabilmektedir.

Bir yıllık sözleşmelilik geliyor

Taslağın İkinci Kısmı, memur ve sözleşmeli personelin Ödev ve Sorumlulukları ile Genel Haklar ve Yasaklara ayrılmıştır. Bu Kısımda da sözleşmeli personelin ödev ve sorumluluklar açısından geleneksel memur statüsünün ödev ve sorumluluklarıyla yükümlü olduğu, ancak haklar açısından, Güvence başlıklı 18. Maddede memurların sahip olduğu iş güvencesinin sözleşmeli personelin elinden alındığı görülür. Sözleşmeli personel, ancak 10 yıl aralıksız istihdam edilmiş olmak koşuluyla iş sürekliliği olanağına kavuşabilecektir.

Göreve alınma usul ve şartları açısından memurlarla benzer hükümlere tabi olan sözleşmeliler ile sözleşmeliliğe hak kazanması durumunda sadece bir yıllık sözleşme yapılacaktır. Bu hizmet sözleşmelerinin esas ve usulleri, Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenecektir. Ancak bu hizmet sözleşmelerindeki esas ve usuller ne olursa olsun, sözleşme süresinin sona ermesi, Taslaktaki Madde 70’e göre sözleşmeli personelin işten çıkartılması için yeterlidir.

Siyasi iktidarın sözleşmeli personel için hangi hizmet esas ve usullerini öngöreceği, 4924 sayılı Kanun ile sağlık çalışanları için getirilen sözleşmelilik koşullarına bakılarak tahmin edilebilir.⁴ 4924 sayılı Kanunun amacı; “*eleman temininde güçlük çekilen yerlerde ve hizmet dallarında ... Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşları tarafından hizmet akdi ile sözleşmeli olarak istihdam edilecek ve işçi sayılmayan sağlık personelinin hizmet şartlarını, niteliklerini, işe alınma ve işine son verilme hallerini, görev ve yetkilerini, hak, yükümlülük ve sorumluluklarını, ücret ve diğer ödemeleri ile özlük işlerini düzenlemektir.*” 4924 sayılı Kanuna göre, sözleşme imzalayan sağlık personelinin sözleşmesinin süresi bir yıldır. Bu sözleşmeler bitimlerinden en geç bir ay önce haber vermek koşuluyla, sözleşme süresi

² Dinçer, Ö. ve Yılmaz, C. (2003), *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma:1, Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim*, Ankara: T.C. Başbakanlık. (<http://www.basbakanlik.gov.tr>)

³ unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/un-00002.pdf

⁴ “Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, Kabul Tarihi:10.7.2003, *Resmi Gazete*: 24.07.2003 / 25178.

sonunda Bakanlık tarafından gerekçesiz feshedilebilmektedirler. Ayrıca Bakanlık, “norm pozisyon sayısında değişiklik olması, birimlerin kapatılması, bu birimlerde sözleşmeli personel istihdamından vazgeçilmesi” hallerinde de (geçerli neden), sözleşme süresinin içinde, bir ay önceden ihbarda bulunmak, ancak bu sefer gerekçesini de belirtmek şartıyla sözleşmeyi feshedebilecektir. Esnek özellikler taşıyan 4857 sayılı İş Kanununun bile izin vermediği bu durum ise 10 yıl boyunca sürebilecektir. Sadece, 10 yıl süreyle kesintisiz çalışan ve bu süre içinde disiplin cezası almamış olan personel “sürekli sözleşmeli personel” statüsüne kavuşabilecektir. Kamu Personel Kanununun öngördüğü sözleşmelilik de benzer bir güvencesizliği taşımaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 11. Maddesinde iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği, bu sözleşmelerin çalışma biçimleri bakımından “tam süreli”, “kısmi süreli” veya “deneme süreli” ya da “diğer türde” oluşturulabileceği ifade edilmiştir. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde, sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesinin ise belirli süreli iş sözleşmesi sayılacağı belirtilmiştir.

Kamu Personel Kanunu Taslağının 40. Maddesine göre birer yıllık hizmet sözleşmeleri ile istihdam edilecek olan sözleşmeli personelle yapılacak olan sözleşmeler, iş hukuku tanımlarına göre belirli süreli iş sözleşmesi olarak düşünülebilir. 4857 sayılı İş Kanununda, belirli süreli iş sözleşmesinin Kanunda sayılı hallerde yapılacağı ve esaslı bir neden olmadıkça **birden fazla üst üste yapılamayacağı** hükme bağlanmıştır (Madde 11). Oysa Taslakta, tüm sözleşmeli personelin sözleşmelerinin kural olarak birer yıllık yapılması ve on yıla kadar çalışanların belirli süreli sözleşme ile çalışması hükme bağlanarak, esnek hükümler taşıyan İş Kanununun gerisine düşülmüştür.

“Sürekli sözleşmeli personel” !

4924 sayılı Kanunun 7. Maddesinde, “Kesintisiz on yıl süreyle sözleşmeli personel olarak hizmet etmiş ve bu süre içerisinde aylıktan kesme ve üstü disiplin cezası almamış olanlar, sicilleri olumlu olmak kaydıyla, sürekli sözleşmeli personel olma hakkını elde etmiş sayılır. Bu hakkı elde etmiş personelin sözleşmesi, 657 sayılı Kanuna göre Devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmesini gerektirecek bir suç işlemedikçe emeklilik hakkını elde edene kadar Bakanlık tarafından tek taraflı olarak feshedilemez.” denmektedir. Yani 10 yıl süre ile sözleşmesinin yenilenmesi şansını yakalayan sözleşmeli sağlıkçı, gerekçesiz fesih uygulamasından kurtulabilecektir.

Benzer hüküm, yukarda da belirtildiği gibi, Kamu Personel Kanunu Taslağının 18. Maddesinde de mevcuttur. Yüz binlerce memurun dönüştürülmek istendiği sözleşmeli personelin, sözleşmesi üst üste yenilense bile, 10 yıl boyunca gerekçesiz fesih tehdidinden kurtulması mümkün olmayacaktır. Üstelik 18. Madde, 4924 sayılı Kanundaki gibi 10 yıllık sözleşmelilik sonunda, emeklilik hakkını elde edene kadar iş akdinin feshedilmeyeceği garantisini de vermemektedir. “Kanunda ve sözleşmelerinde belirlenmiş olan görev, yetki ve sorumlulukları ihlal etmedikleri sürece” sözleşmelerinin yenilenecek olmasının, geçerli bir nedene dayalı feshi ortadan kaldırıp kaldırmayacağı, yani norm pozisyon sayısında değişiklik olması, sözleşmeli personel pozisyonlarının vizelendiği birimlerin kapatılması veya bu birimlerde sözleşmeli personel istihdam edilmesinden vazgeçilmesi hallerinde, 10 yıl sonra bile olsa sözleşmeliliğin devam edip etmeyeceği ise ancak Devlet Personel başkanlığınca hazırlanacak olan Yönetmelikteki hizmet sözleşmelerine ilişkin usul ve esaslardan anlaşılacaktır.

Demokles'in kılıcı: Başarı ve sicil dosyaları

Memurlar gibi sözleşmeli personelin de bir başarı ve sicil dosyası bulunacaktır. Sözleşmeli personelin sözleşmesinin yenilenmesinde veya feshinde özlük ile başarı ve sicil dosyaları başlıca dayanak olacaktır. Memurların görevlerine son verilmesi ve haklarında emeklilik hükümleri uygulanması için üst üste iki kez yetersiz sicil almaları gerekirken bir kez yetersiz sicil alan sözleşmeli personelin sözleşmeleri hiçbir biçimde yenilenmeyecektir.

Sendikal hak ve özgürlükler kısıtlanıyor, memura ve sözleşmeliye siyaset yasağı sürüyor

İstihdamın sürekliliği açısından geleneksel statü hukukundan uzaklaştırılan sözleşmeliliğin, sendikal hak ve özgürlükler açısından, “sözleşme” hukukundan uzaklaştırıldığı ve geleneksel statü hukukuna yakınlaştırıldığı görülmektedir. **Yasaklar başlıklı 3. Bölümdeki Madde 30, memur gibi sözleşmeliye de toplu eylem ve hareketi yasaklamaktadır. Madde 31, memur gibi sözleşmeliye de grev yapmayı ve hatta desteklemeyi yasaklamaktadır. “Ödev ve Sorumluluklar” başlıklı Birinci Bölümde, Madde 7, memurlar gibi sözleşmeliye de siyasi partilere üye olmayı, siyasi amaçlı beyan ve eylemleri, bu eylemlere katılmayı yasaklamaktadır.** Memurlar gibi sözleşmeli personel de özel kanunda belirtilen istisnalar ve hükümler çerçevesinde sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilecekler ve bunlara üye olabileceklerdir. Ancak bu sendikalaşma toplu pazarlık yerine toplu görüşmenin geçirildiği, grev hakkından yoksun kısıtlı bir sendikacılık olmak durumundadır. İş güvencesinden yoksun, birer yıllık sözleşmelerle çalışan sözleşmeli personelin kısıtlı sendikal haklarını dahi kullanamayacağı şimdiden söylenebilir. Bu açıdan memur statüsünün ve işçi statüsünün yerini sözleşmeli statüsünün almasının, sendikasızlaşmayı hem memur hem de işçi kanadında büyük ölçüde hızlandırması beklenmelidir.

Sözleşmelilik ve siyasi kayırmacılık

Değiniilmesi gereken son derece önemli bir husus, sözleşmeliliğin siyasi kayırmacılığa ve buna bağlı olarak sözleşmelilerin siyasi iktidar yandaşlığına itilmesine yol açacağıdır. KYTİ ve YY Kanununun 46. Maddesindeki “*Hükümetin görevi sona erdiğinde müsteşarlar ile başkanlık ve genel müdürlük şeklinde kurulan bağlı ve ilgili kuruluşlarda başkan veya genel müdürlerin görevi kendiliğinden sona ermiş sayılır.*” hükmü, üst düzey yöneticileri için liyakat ilkesini tümüyle ortadan kaldıran ve siyasal kayırmacılığı yasallaştıran bir özellik arz etmektedir. Aynı siyasal kayırmacılığın, birer yıllık sözleşmelerle istihdam edilecek sözleşmeli personel için de geçerli olacağına altının özellikle çizilmesi gerekir. Özgürce seçtiği siyasi örgütlerde siyaset yapması yasaklanan yüz binlerce sözleşmeli, sözleşmesinin yenilenmemesi korkusu ile siyasi iktidar yandaşlığına itilecektir. İşsizlik oranının yüksek ve işsizlik korkusunun son derece kuvvetli olduğu Türkiye’de, sözleşmeliliğin getireceği siyasal kayırmacılık ve siyasi iktidar yandaşlığı özellikle de yerel yönetimlerde, cumhuriyetin temel ilkelerine karşı sürdürülen saldırıları hızlandıracaktır.

Sonuç:

2004 yılı başında YOL-İŞ Dergisinin 78. sayısında yayınlanan “Kamu Yönetimi Temel Kanunu ve Kamu Personel Rejimi” başlıklı yazımda (s. 36) şu saptama bulunuyordu: “*Kamu yönetimi reformu kapsamında öngörülen yeni kamu personel rejimi, çalışanların hak ve özgürlükler açısından en yüksek ortak paydada eşitlenmesini değil, tam tersine memurların*

istihdam güvencesinin ve sosyal kazanımlarının zayıflatıldığı, işçilerin ise esnek çalışma biçimleri içinde sendikasızlaştığı en düşük ortak paydada eşitlenmesini öngörmektedir.”

Ağustos 2004'te kamuoyuna yansıyan Kamu Personeli Kanunu Taslağı, bu saptamaları doğrulayan, yüz binlerce memur ve işçiyi kısmi zamanlı da olabilecek sözleşmeli pozisyonlara aktararak, iş güvencelerini, sosyal kazanımlarını ve sendikal örgütlülüklerini zayıflatan bir nitelik taşımaktadır. Kamu Personel Kanunu Taslağında öngörülen sözleşmeliliğin kaçınılmaz bütünleyicilerinin, işsizlik, gelir azalması, güvencesizlik, kayırmacılık ve sendikasızlaşma olacağı şimdiden söylenebilir.