“KAMUDA SÖZLEŞMELİLİĞE SON” ŞÛRASI SONUÇ BİLDİRGESİ

*23 Şubat 2019 / ANKARA*

Devletin kurucu iradesi, egemenliğin asli ve tek sahibi milletimize, “İnsanı yaşat ki devlet yaşasın” anlayışından tevarüs etmiş kaliteli, sürekli ve kapsamlı kamu hizmetlerinin sunulması, hem devleti oluşturan bütün erklerin hem de yürütme ve idare kapsamındaki bütün kurum, kuruluşlar ile kamu yönetimi içerisinde yetki, görev ve sorumluluk konumundaki bütün kişilerin ortak sorumluluğudur.

Kamu hizmetlerinin sunumunu yöneten ve yönlendiren kamu yönetimi; teşkilat, mevzuat ve insan olmak üzere, üç ana unsurdan oluşur. Şüphesiz, insanı önceleyen ve insani değerleri önemseyen inanç iklimimiz, medeniyet değerlerimiz ve tarihi birikimimizin bir sonucu olarak, kamu yönetiminde ve kamu hizmetlerinde insan unsurunun, gerek hizmet sunan gerekse sunulan hizmetten yararlanan özne olmak yönüyle merkez unsur olması gerektiği tartışmasızdır.

Kamu yönetimi ve onun bir süreci ve alt sistemi konumundaki kamu hizmetleri; devletin somut ve görünür olmasına, insan-insan teması üzerinden ilişki ve iletişim süreçlerinde devletin bir taraf olarak yer almasına, bireyin ve toplumun hem münhasır hem de genel nitelikle zaman, mekân ve yaşam boyutlu ihtiyaçlarının, beklentilerinin, isteklerinin karşılanmasını sağlayacak faaliyetlerin, organizasyonların, mevzuatların ortaklığının eseridir.

Devlet, bütün imkânlarıyla ve organizasyonu içerisinde yer alan yapılarıyla; egemenlik coğrafyası içinde yaşayan bütün toplumu fert fert bütün insanları ve idari bir tanımlamayla vatandaşlarını mutlu, onurlu, huzurlu, güvenli ve refah içeren bir hayatla buluşturma sorumluluğunun asli sahibidir.

Kamu yönetiminde ve kamu hizmetlerinde kalitenin, sürekliliğin, kapsayıcılığın ve güvenliğin temini kadar kamu hizmetlerinin sunumunda asli unsur konumunda olan kamu görevlilerinin istihdam şekli, çalışma şartları, mali, sosyal ve özlük hakları yönüyle kaliteli haklara sahip olması, saygın iş anlayışıyla uyumlu kamu personel sisteminin asli öznesi olması, “genellik, adillik, eşitlik” ilkelerini gerek ve yeter şartlarını içeren personel mevzuatı ve hükümleriyle muhatap olması, esas ve elzem kabul edilmelidir.

Kamu görevlilerinin hak ve hukukunu koruma, mali, sosyal ve özlük hakları ile çalışma şartlarını artırma, iyileştirme, geliştirme sorumluluğunu üstelenen ve “yetkili konfederasyon” sıfatını taşıyan Memur-Sen olarak, her biri hizmet kollarının yetkili sendikası olan bağlı sendikalarımızla birlikte kamu yönetiminden kamu personel sistemine, kamu hizmetlerinden kamu personel mevzuatına insana, kamu görevlisine, emeğe dair her konunun tarafı, her sorunun muhatabı, her çözümün paydaşı olmayı önemsiyor, sendikal örgüt vasfımızın doğal sonucu olarak kabul ediyoruz.

Türkiye’de iki binli yıllardan bugüne yaşanan olumlu gelişme ve değişimler; sivilleşmenin, özgürleşmenin, demokratikleşmenin eseri olarak kaydedilmelidir. Yeni, büyük ve güçlü Türkiye hedefi noktasında, devlet kurumları ve gerçek sivil toplum kuruluşları açısından millet iradesinin bağlayıcı ve tek belirleyici olmasıyla katedilen mesafe, üretilen sonuç ve değerler ortadadır.

Milleti, insanı, vatandaşı mutlu etmedikçe, huzur ve sükûnla buluşturmadıkça, güven ve güvence noktasında bir devlet iradesi fotoğrafı ortaya koymadıkça Türkiye’nin kapasitesini kullanamadığını, potansiyelini açığa çıkaramadığını, çok uzak olmayan siyasi ve ekonomik tarihimiz bütün çıplaklığıyla ispatlıyor.

Türkiye, milletin iradesi, Konfederasyonumuz ve bağlı sendikalarımızın ikamesi imkânsız desteğiyle siyasal pratiklerini, ekonomik gereklerini ve gerçeklerini, anayasal içerikleri, devlet sistematiği içerisindeki alt sistemleri “sessiz devrim” olarak nitelenmeyi haklı kılan bir şekilde toplumsal ve siyasi gerginliklere neden olmadan değiştirmeyi başardı.

Hükûmet sistemini parlamenter sistemden Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi’ne dönüştürme noktasında ortaya konan güçlü irade ve sorunsuz süreç yönetimiyle; hükûmet sistemi hukuken değişmiş ve yakın tarihte yapılan seçimle de sistem fiilen hayata geçmiştir. Siyasal sistemin vesayet karşısında sivil siyaseti güçsüz ve güvencesiz kılan unsurlarında, hükümlerinde ve alt organizasyonlarında bizzat milletin iradesi ve desteğiyle değişim sağlanmış ve tamamlanmıştır. Bir anlamda, sivil siyaset ve sivil idare anlayışının güvenceleri anayasal içerikle teminat altına alınmıştır.

Hükûmet sistemi değişikliğiyle birlikte idarenin kurgusunda ve yürütmeyle ilişkili alt sistemlerde kapsamlı değişiklikler meydana gelmiş, beraberinde bu değişikliklerin ürettiği etkilere, bunlar üzerinde oluşturulacak görüş ve mevzuat içeriklerine dönük çalışmaların gerçekleştirilmesi de zorunlu hâle gelmiştir.

Diğer taraftan, siyaset kurumunun millet iradesinin temsilcisi olma vasfına yönelik anayasal güvencelerle donatıldığı bir süreçte, kamu personel sisteminde güvence yoksunluğu, güven boşluğu oluşturan bazı istihdam türlerinin personel rejimlerinin varlığı ilginç (hatta çelişki oluşturacak) biçimde devam etmektedir. Bu noktada, asli ve sürekli nitelikteki kamu hizmetlerinin kamu görevlileri eliyle yürütülmesine ilişkin anayasanın 128’inci maddesi hükmüne rağmen, birçok kamu hizmeti alanında aynı unvanda kadrolu statüde istihdam olmasına rağmen sözleşmeli statüde personel istihdam edilmek gibi olağan kabul edilmesi imkânsız personel mevzuatı pratiği ortaya konmuştur.

Kamu personel sistemi mevzuatının anayasası olarak kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “kariyer” ve “liyakat” dâhil, birçok ilkesi ve hükmü açısından uygunluk ve gereklilik tartışması yapılması mümkün ve elzem olan “sözleşmeli personel” statüsü ve istihdamı, içinde bulunduğumuz süreçte hem bu statüde istihdam edilen insanlar hem bu şekilde istihdam yapan kurumlar hem de farklı statüde personelden aynı kamu hizmetini alan vatandaşlar açısından sorun oluşturmaktadır.

Vatandaşlarının yaşam kalitesinin, sosyal ve ekonomik refahının artmasının kaliteli kamu hizmeti ile sağlanacağından ve bunun her platformda dile getirdiğimiz eşit işe eşit ücret sloganıyla gerçekleşeceğinden hareketle yola çıkılan “Güçlü Türkiye” hedefinin güçlü kamu yönetimi ve güvenceli kamu personeli sistemi ile mümkün olabileceği gerçeğini ıskalamayan bir yaklaşımın bugünden itibaren ortaya konulması gerekmektedir.

Bu anlayış çerçevesinde, kamu personel sisteminin önemini, kamu görevlilerinin değerini ve kamu görevlileri sendikacılığının fikri ve fiili zemindeki zenginliğini de ortaya koyarak gerçekleştirilen “Kamuda Sözleşmeliliğe Son Şûrası”, kamu görevlilerimizin temsilcisi sendikalarımızın yönetici ve uzmanları ile değerli kamu yöneticilerimiz ve sözleşmeli personel statüsündeki kamu görevlilerimizin geniş katılım ve katkıları ile çalışmalarını tamamlamış; aşağıda belirtilen hususlar şûra sonuç bildirisi olarak benimsemiş ve kamuoyunun bilgilerine sunulması uygun görülmüştür:

-Kamu personel sisteminin temel yaklaşımı; insan onurunu öncelemek, insan haklarına saygılı olmak, saygın iş ilkesine dayanan mali, sosyal ve özlük hakları ile çalışma şartları olmalıdır.

-Kamu personel sisteminde, sözleşmeli personel rejiminin temel istihdam şekli olarak kabul edildiği algısını güçlendiren adımlar ve arayışlar, Yeni, Büyük ve Güçlü Türkiye iddiası ve hedefiyle bağdaştırılabilir değildir.

-Demokratik, sosyal, hukuk devleti niteliğinin önemsendiğini ve öncelendiğini kamu personel sistemi tarafında hem vurgulamanın hem de ispatlamanın en kolay ve kesin yolu; kamuda istihdam politikasının kadrolu ve güvenceli istihdam olarak benimsenmesi ve sözleşmeli personel rejiminin oldukça istisnai hâllerde ve sınırlı sayıda uygulanması kararının deklaresidir. Bu kapsamda, belirli bir süre sözleşmeli personel olarak görev yapma ve sonrasında kadroya alınma (3+1, 4+1, 6+1 gibi) yöntemlerden vazgeçilmeli ve sözleşmeli personel istihdamı bütünüyle terk edilmeli, mevcut sözleşmeli personelin kadroya geçişini sağlayacak düzenleme ivedilikle hayata geçirilmeli.

-Kamu personel sisteminde güvence, sadece personele ait bir kazanım ve hak olarak değil, doğrudan devletin egemenliğine ve gücüne yönelik bir sonuç olarak ele ve dikkate alınmalıdır. Kamuda personele yönelik iş güvencesi; milletin ve devletin varlığına, birliğine, egemenliğine yönelik olası saldırılara karşı koyma, bu türden saldırıları bertaraf noktasında güvenlik perdesi ve şemsiyesidir.

-Kamu görevlilerinin iş güvencesi, toplum ve birey açısından kamu hizmetinden yararlanmanın güvencesi olduğu gerçeğiyle hareket edilerek hizmetin kalitesinin artırılmasını sağlayacağı da unutulmamalıdır.

-657 sayılı DMK dâhil, personel mevzuatında yapılacak bütün düzenleme ve değişiklikler bireyi ve toplumu özgürleştiren, memuru güçlendiren bir anlayışla yapılmalıdır.

-2003 yılından bugüne sözleşmeli personel rejimi kapsamındaki personel sayısının yaklaşık 50 kat artmasının gerekçesine, hedeflerine ve sonuçlarına dair Kamu İşvereni tarafından haklılık, doğruluk ve gereklilik noktasında tatmin edici bir açıklama ortaya konabilmiş değildir.

-399 sayılı KHK kapsamında KİT bünyesinde istihdam edilen sözleşmeli personelin, bu statüde istihdam edilmiş olmak noktasında sorunu olmamakla birlikte, gelir vergisi gibi bazı konularda 657 sayılı Kanun’a tabi personel ile farklı uygulamaya tabi tutulmak kaynaklı mağduriyetlerinin sona erdirilmesine ilişkin haklı talepleri karşılanmalıdır.

-Sözleşmeli personel istihdamına yönelik yasal ve idari mevzuatın çeşitliliği, kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel istihdamına yönelik uygulama ve bakış açısı farklılıkları; sözleşmeli personel rejimini karmaşık hâle getirmiş ve sözleşmeli personelin kendi arasındaki farklılıkları da derinleştirmiştir. Bu kadar farklı mevzuat ve istihdam türünün olması da bu kadar çok sayıda sözleşmeli personel istihdam edilmesi de “vesayete karşı güvence ve güvenceli siyaset” anlayışının benimsendiği bir tarihi eşikle uyumlu olmadığı gibi toplumun beklentilerine de uygun değildir.

-Kamu görevlilerinin etkinliğini ve verimliliğini engelleyen unsurların başında kamudaki yöneticilerin sevk ve idaredeki yetersizliği ve sözleşmeli personel üzerindeki fesih baskıları gelmektedir. Bunun yanında, sözleşmeli personel eşi ile işi arasında seçim yapmak zorunda bırakılmaktadır.

-Sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi mutlaka sağlanmalıdır. İlk adım olarak ilgili kanunlarının revize edilerek tüm haklarının kadrolu personelin mali, sosyal ve özlük hakları ile eşitlenmesi sağlanmalıdır.

-Sözleşmeli personele, kadroya geçirilmeleri süreçlerine ilişkin kalıcı bir düzenleme yapılması beklenmeksizin, mazerete ve isteğe bağlı yer değişikliği hakkı tanınmalıdır.

-Sözleşmeli personel rejiminin tali ve istisnai nitelikte istihdam türü olma niteliğinden uzaklaşarak asli nitelikte istihdam türü olmaya doğru ilerlemesine son verilmelidir.

-Sözleşmeli personelin kadroya geçişleri sağlanıncaya kadar görevde yükselme ve unvan değişikliği hakkı önündeki engel kaldırılmalı; tayin, terfi, nakil, izin hakları ve disiplin cezaları gözden geçirilmeli, aynı kanun ya da KHK’ya tabi olup aynı işi farklı kurumlarda yapanların ücretleri birbirlerine eşitlenmelidir.

-Sözleşmeli personelin sözleşme ücretlerinin yükünü çeken vergi dilimleri yeniden düzenlenmelidir.

-Personel istihdamında güçlük çekilen yerlere atananların kadrolu statüye geçmek için çalışmak zorunda kaldıkları mecburi sürelerin kaldırılması gerekmektedir.

-Atama yapılacak sözleşmeli pozisyonu sayısının üç katı kadar adayın mülakata çağrılması, mülakatın ise esasen güvenlik soruşturması aracı olarak kullanılması, adayların neden kazanıp neden kaybettiklerine ilişkin değerlendirmelerin şeffaf olmaması ve adayların bir komisyon tarafından birkaç dakikalık mülakatla elenmesi adalet duygusunu zedelemekte; atanan kamu görevlisi sayısının iki katı kadar küskün, güvensiz, mutsuz, umutsuz ve toplum nezdinde damgalanmış bir mağdur kitlesi oluşturmaktadır.

-Sözleşmeli personelin, kadrolu personelin yararlandığı tazminatlardan (arazi, sosyal denge, iş sonu vb.) ve ek ödemelerden yararlanması sağlanmalıdır.

-4/C’li statüden sözleşmeli statüye geçen personele ilişkin zorunlu emeklilik uygulamasının kaldırılması gerekmektedir.

- İstifa eden sözleşmeli personele de belirli şartlar kapsamında dönüş hakkı sağlanmalıdır.

-Kamuda istihdam türleri karmaşasının ortadan kaldırılarak kadrolu memur statüsünün esas alınması sağlanmalı; sosyal adalet ve hakkaniyet gözetilerek sosyal devlet ilkesinin gereği mevcut sözleşmeli personelin kadroya geçişine ilişkin takvim oluşturulmalı ve hızla uygulanmalıdır.

Memur-Sen ve her biri hizmet kollarında yetkili olan bağlı sendikalarımızla birlikte, sözleşmeli personel rejiminin (belirli görevlerle sınırlı olmak ve istisnai nitelikte ve toplam kamu görevlisi sayısının %1’inden fazla olmamak kaydıyla) kamu personel sisteminde oldukça dar kapsamlı yer almasını ve mevcut sözleşmeli personelin kadroya geçiş sürecine ilişkin çalışmalara başlanmasını, bu çalışma tamamlanıncaya kadar yer değiştirmeden görevde yükselmeye, gelir vergisi matrahından izin haklarına birçok hak ve konuda yaşanan mağduriyetlerin kapsamlı ve hızlı bir düzenlemeyle çözüme kavuşturulmasını talep ve teklif ediyoruz.

Bizler, Türkiye’nin gücünün, tarihinin konu insan, insan onuru ve hakları olduğunda sahip olduğu medeniyet hassasiyetinin güvencesiz istihdamı kamuda terk etmeyi gerekli ve mümkün kıldığını biliyoruz.

Bizler, Türkiye’nin kamu maliyesiyle, fikri ve inanç birikimiyle sözleşmeli personelin sorunlarını çözmeye de en kısa süre içerisinde mevcut sözleşmeli personeli istekleri hâlinde kadroya geçirmeye de yeteceğine inanıyoruz.