

**İŞGÜVENCEMİZİN
yok edilmesine
ÇALIŞMA KOŞULLARIMIZIN
esnekleştirilmesine ve kuralsızlaştırılmasına
İZİN VERMEYECEĞİZ**



**BÜRO EMEKÇİLERİ
SENDİKASI**

BES Büro Emekçileri Sendikası

Sahibi Sendika Adına: Osman Biçer Genel Başkan - Yazı İşleri Müdürü: Musa Sever Genel Başkan Yayın Kurulu Üyeleri

Sosyal ve Dış İlişkiler Sekreteri - Yönetim Yeri: Meşrutiyet Cad. No:31/A Kızılay - Ankara

Tel: 0.312 425 63 79 - 425 65 06 - 425 62 08 - 425 63 21 - 425 61 82 Web: www.bes.org.tr E-posta: bes@bes.org.tr

Baskı: Mattek Matbaacılık Basım Yayın Tanıtım Tic. San. Ltd. Şti. Adakale Sok. No:32/27 Kızılay/ankara

Tel: 0.312 433 23 10 pbx E-posta: info@mattekmatbaa.com.tr

GİRİŞ

Hatırlanacağı gibi, 1995 yılında imzalanan *Hizmet Ticareti Genel Anlaşması* (GATS) ile başta eğitim ve sağlık, altyapı, iletişim vb. olmak üzere, tüm kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesi hedeflenmiştir. Türkiye, GATS anlaşması kapsamında çok geniş bir hizmetler alanını 'serbestleştireceğini', yani özelleştireceğini taahhüt etmiştir. Türkiye, bu anlaşma kapsamında kamu hizmetlerinin % 46,6'sını piyasaya açacağını, yani özelleştireceğini taahhüt etmiştir. Oysa Türkiye gibi ülkelerin ortalama taahhüt oranları sadece %18 ile sınırlı kalmıştır.

Türkiye, 1995 yılında yürürlüğe giren GATS anlaşması ile şu hizmet sektörlerinde 'serbestleştirme' taahhütlerinde bulunmuştur; Mesleki hizmetler (**uzmanlık gerektiren hizmetler, bilgisayar ve ilgili hizmetler, diğer mesleki hizmetler**); haberleşme hizmetleri (**posta hizmetleri, kurye hizmetleri, telekomünikasyon hizmetleri**); müteahhitlik ve ilgili mühendislik-mimarlık hizmetleri; **eğitim hizmetleri (ilk, orta ve diğer öğretim hizmetleri, yüksek öğrenim hizmetleri)**; çevre hizmetleri (**kanalizasyon hizmetleri, çöplerin kaldırılması hizmetleri, sağlık-çevre ve benzeri hizmetler**); mali hizmetler (**sigortacılık ve sigortacılık ile ilgili hizmetler, bankacılık ve diğer mali hizmetler**); sağlık ve sosyal hizmetler (**hastane hizmetleri**); turizm ve seyahat ile ilgili hizmetler (**oteller ve lokantalar, seyahat acenteleri ve tur operatörü hizmetleri**); ulaştırma hizmetleri (**deniz, hava, demiryolu ve kara taşımacılığı hizmetleri**).

Kamunun tasfiyesi, sadece kamu hizmetlerine ve emekçilerine yönelik olarak değil, bu hizmetten yararlanan en geniş halk kesimlerine zarar verecek kadar kapsamlı bir içeriktedir. Uygulamada, sağlık, sosyal güvelik, eğitim, iletişim, içilebilir su, yerel hizmetler alanlarında gerçekleştirilen yapısal değişiklikler sonucunda, artık, doğrudan günlük yaşamımızda hissedilir ve görülür duruma gelmiştir.

Bugün belirlenen temel hedef, kamu hizmetlerini üreten kamu emekçileridir. Zaman içinde kamu hizmetleri ve bu hizmetleri üreten kamu emekçileri hükümet tarafından bir 'yük'

olarak görülmeye başlanmıştır. Çünkü gerek kamu hizmetleri, gerekse bu hizmetleri sunan kamu emekçilerinin giderleri, ‘piyasa koşulları’ içinde önemli bir maliyet kalemini oluşturmaktadır. ‘Devir, ekonomi devri’ olduğuna göre, işgücü maliyetlerinin azaltılması, bunun için kamu istihdamının daraltılması gerekmektedir.

Bugüne kadar yaşanan fiili uygulamalara, kurumların teşkilat kanunlarında yapılan değişikliklere ve yakın gelecekte yapılması planlanan 657 sayılı Yasadaki değişikliklere bakıldığında; yeni personel sisteminin iki temel mantık üzerine kurulduğu/kurulacağını söylemek mümkündür. **Birincisi;** işin, işyerinin, mesai saatinin, ücretin, çalışma süresinin belirsiz olması, başka bir ifade ile kamu istihdamında kuralsızlığın kural haline getirilmesidir. **İkinci nokta ise** çalışma düzeni ve koşullarının büyük ölçüde işverenin ya da işveren temsilcisinin insafına bırakılacak olmasıdır. Böylece tüm kamu emekçilere, tıpkı işçilerde olduğu gibi kuralsız, geçici, güvencesiz ve köleci nitelikte çalışma koşulları ve 19. yüzyıla özgü yaşam biçimleri dayatılacaktır.

AKP Hükümeti, siyasi iktidarla birlikte değişen bir yönetim yapılanmasının getirilmesini istediğini, hatta hükümetin yapmak istediği değişikliklere bürokrasinin direnç gösterdiğini sık sık dile getirmektedir. Bunun için mevcut kamu personel sistemi içinde bile yoğun bir siyasal kadrolaşma faaliyeti yürütülmüştür. Tüm kamu hizmeti alanlarında kendi dünya görüşünden insanları önemli mevkilere getirerek hem mevcut sistem içine kendi siyasal kadrolarını yerleştirmiş, hem de esnek çalışma uygulamalarını fiilen ve yasal düzenlemelerle hayata geçirmiştir.

Kamu emekçileri sözleşmelerini her açıdan ‘siyasallaşmış’ yöneticiler ile yapacaklarından siyasal kadrolaşma örneklerinin artması, beraberinde zaten ciddi sorunlar getirmektedir. Buna rağmen kamu emekçilerinin ‘sözleşmeli’ ve iş güvencesinden yoksun olarak istihdam edilmeleri, kaçınılmaz olarak iktidarın siyasi anlayışı doğrultusunda hareket eden yönetim kadrolarının ellerini güçlendirecektir.

Sözleşmeli personelin iş yaşamındaki geleceği, siyasi iktidarların atayacakları siyasal yöneticilerin iki dudağı arasında olacaktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli istihdam, aslında uzun süredir özellikle hastaneler, okullar ve diğer pek çok kamu kurumunda uygulanmaktadır. Yaşanan örnekler, okullarda okul koruma dernekleri aracılığıyla ‘ders saatine göre ücretli öğretmen’ istihdamına kadar uzanmıştır. Yasal düzenleme bakımından en açık adımlar ise sağlık personeli ile ilgili olarak atılmış, toplam sözleşmeli personelin neredeyse yüzde 90’ı sağlık alanında istihdam edilmiştir. Giderek merkezi yönetimin çekirdek yapısını oluşturan Yargı, Maliye, Ekonomi, Sosyal Güvenlik gibi pek çok kurumda 4B, 4C sözleşmeli personel ve taşeron şirket eliyle hizmetler yürütülmektedir.

Performans uygulamaları ise sağlık, maliye, sosyal güvenlik alanında kendini hissettirmeye başlamıştır. SGK’da, başlangıçta amirlerce belirlenen performans kriterlerine uygun olanlar cüzi miktarlarda ücretlerle ödüllendirilirken, son zamanlarda, kurumun, ilgili **sosyal güvenlik merkezinin önceden belirlenen performans hedeflerine ulaşmadığı gerekçesiyle hafta içi iki, hafta sonu 4 saat karşılıksız “zorunlu çalıştırma”** uygulaması yaptırılmaktadır.

Kamu emekçilerine yönelik kapsamlı tasfiye planı için bugüne kadar çok sayıda fiili adım atıldığı bilinmektedir. Emeklilik, yeni personel almama, taşeronlaşma, sözleşmeli-ücretli personel uygulaması, geçici süreli sözleşmeli personel çalıştırma, geçici-mevsimlik işçilik gibi uygulamalarla kamu kesiminde istihdamı son yıllarda önemli ölçüde daraltılmıştır. Bunun sonucunda özellikle GATS ile özelleştirilmesi taahhüt edilen sağlık, eğitim, iletişim, altyapı hizmetleri alanlarda yaşanan ticarileştirme uygulamaları, kamu hizmetleri için halkın cebinden daha fazla ödeme yapmasını beraberinde getirmiştir.

Kamuya yönelik kapsamlı saldırının son ayağı olan kamu personelinin kökten değiştirilmesi, bu nedenle sadece kamu emekçilerini değil, kamu hizmetinden yararlanan milyonlarca yurttaşı da doğrudan ilgilendirmektedir.

Özelleştirme ve Taşeronlaştırma Kazanılmış Haklara Saldırıdır

Bugüne kadar özelleştirilen ve satılan kamu kurumlarında görev

yapan emekçiler ya sözleşme imzalamak zorunda bırakıldılar ya da başka kurumlara gönderildiler. Bütünlüklü bir direniş ve mücadele kararlılığı gösterilemediğinden bugün sıra kamu hastanelerinin, okulların, vergi hizmetlerinin tasfiyesine kadar gelmiştir.

Kamu emekçileri açısından Personel Rejimi Yasa Taslağı ile sözleşmeli ve piyasa koşullarına göre çalışma ilişkileri kurulmak istenmektedir. Siyasi iktidar bu yasaı çıkartmadan önce tüm kamu kurumlarında sözleşmeli ve güvencesiz çalıştırma uygulamalarını hayata geçirmiş, eğitim, sağlık, adalet ve sosyal güvenlik başta olmak üzere yüz binlerce sözleşmeli personel istihdam ederek aynı işi yapan güvenceli kamu emekçilerini de güvencesiz çalışmaya geçirmenin adımlarını atmış bulunmaktadır.

Özelleştirme ve kamu hizmetlerinin piyasaya açılarak paralı hale getirilmesi AKP iktidarı döneminde hız kazanmış, emekçilerin pek çok kazanılmış hakkı gaspedilmiştir.

Kamu Yönetimi Temel Kanunu adı altında 2000’li yılların başında gündeme getirilen ve muhalefetin, emek örgütlerinin tepkisinden dolayı tek yasa olarak yasalaştırılamayan Kanun parça parça hayata geçirilmiş, Sosyal Güvenlikten Hastane Birliklerine kadar pek çok yasa ayrı ayrı yasallaştırılarak yoksul halk kesimlerine ve kamu emekçilerine sefalet dayatılmıştır.

AKP Hükümetinin 657’de Yapmak İstedığı Değişiklikler Kabul Edilemez

Bugün ise hükümet 2005 yılı Toplu Görüşmelerinden bu yana her yıl tartışmaya açtığı Personel Rejimi Yasa Taslağının alt yapısını oluşturan 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında Değişiklik yapan yasa tasarısını TBMM gündemine getirmiştir.

09.06.2010 tarihinde Başbakanlık tarafından TBMM’ne sevk edilen “Devlet Memurları Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” özü itibariyle Kamu Emekçilerine pek çok hak gaspını ve kölelik koşullarını dayatmaktadır.

AKP İktidarı tarafından emperyalist politikalar doğrultusunda hazırlanan yasa tasarısı iki yönlü olarak değerlendirildiğinde yapıl-

mak istenen daha iyi anlaşılmaktadır;

Birincisi; GATS hükümlerini yerine getirmek için yapılmak istenenler; **Performans Esaslı Yönetim, Esnek ve Kuralsız Çalıştırma, Kamu Hizmetlerinin Hizmet Satın Alınması** yoluyla özelleştirilmesi, **Uzman kadrolarına sözleşme getirilmesi ile Kamu hizmetlerinin ileride sadece uzmanlar eliyle gördürülmesi, sözleşmeli çalışmanın yaygınlaştırılması, Mevcut kadroların kaldırılması ile memurların havuza alınması ve tasfiye edilmesi;**

İkinci nokta ise; siyasi İktidarın kendi politikalarını hayata geçirmek için yapılmak istenenler; **Özel Sektörden atama yoluyla kadrolaşma, Sicil sisteminin kaldırılarak yerine disiplin ve performans kriterlerinin getirilmesi, Sözlü sınavın hiçbir kayıt altına alınmayacağı hüküm altına alınarak yasallaştırılması ile siyasi kadrolaşmanın önünün açılması;**

Yasa Tasarısının detaylarına girmeden sadece yukarıda açıklananlar üzerinden bile kamu emekçilerinin iş güvencesinin ortadan kaldırıldığını, 18. yüzyıl kölelik koşullarının dayatıldığını, tüm kazanılmış hakların gaspedilmek istendiğini ifade etmek mümkündür.

AKP HÜKÜMETİNİN ALLAYIP PULLADIĞI YASA TASARISI NE GETİRMEKTEDİR

1-Sicil Sistemi Kaldırılmakta Yerine Disiplin ve Performans Kriterleri Getirilmektedir

KESK bağlı sendikalar yıllardır gizli sicil sisteminin modern çalışma hayatıyla bağdaşmadığı için, objektif bir değerlendirmenin çalışanların da yöneticilerini değerlendirmesi, sistemin açık ve demokratik bir içeriğe kavuşturulmasını talep etmiştir.

Tasarının 1. maddesiyle, sicil sistemi tamamen kaldırılarak yerine öngörülen sistem çok daha subjektif olup, performans kriterleri disiplin hükümleri haline getirilmektedir. Mevcut yasanın 64. maddesinde yer alan 6 yıllık sicil notu ortalaması 90 ve üzerinde olan memurlara verilen bir kademe ilerlemesi kaldırılmaktadır. Yerine, 10 yıl içinde her hangi bir disiplin cezası almayan kamu çalışanına bir kademe ilerlemesi verilmesi öngörülmektedir. Kaldırılan hükümlerden son altı yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı

olanlara kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi uygulamalarından faydalanmayanlara disiplin cezası alma süresinin on yıldan az uygulanacağı ve her yıl için birer yıl eksiltileceği hükme bağlanmaktadır.

Performans kriterlerinin ve “müşteri memnuniyetinin” disiplin hükümleri haline getirilmesi, subjektif disiplin hükümleri nedeniyle, memura bir anlamda ödül niteliği taşıyan kademe ilerlemesi uygulamalarında ayırmacı yaklaşımlar yaygınlaşabilecektir. İdarenin her türlü işlemine sessiz kalan, işveren vekilinin dünya görüşüne uygun olan memurların ödüllendirilmesine yol açacaktır.

2- Kamu Yönetimi Politikasını Belirleyen Üst Düzey Personelin Özel Sektörden Atanması Yoluyla, Kamu Hizmetlerinin Yönetimi Siyaseten Atanan Niteliksiz Personel Eline Bırakılmakta Aynı Zamanda Kurum İçinden Yükselmenin Önü Kapatılmaktadır.

Tasarının 2.maddesi ile mevcut yasanın 68.maddesi torba kadro olarak bilinen atamaların ek göstergeleri artırılmaktadır.

Mevcut yasanın derece yükselmesinin usul ve şartları başlıklı 68.maddesinde yapılan değişiklik ile, özel sektörden kamu kurumlarına yapılan atamalardan “başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı...sürelerin hesabında dikkate alınır” şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişiklik ile, kamu dışından yapılan atamaların atandıkları kadrolardaki aylık ve ek göstergesinden yararlanmasının yanı sıra, kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerini değiştirmekte ve bu kadroların yüksek emeklilik maaşı ile emekli olabilmeleri sağlanmaktadır.

Bu durumda, siyasi kayırmacılıkla kamuya üst düzey yönetici olarak atama yapılması ve atanarlara yüksek ücretler ödenmesi öngörülmektedir.

Bu madde ile ayrıca, kamu emekçilerinin görevlerinde yükselmeleri, liyakat ve kariyer ilkeleri gereğince ilerlemeleri engellenmektedir. Kamu emekçileri yerine siyasi iktidarın kendi yandaşlarının kamu yönetiminde söz sahibi olarak kamu emekçilerini yönetmesi öngörülmektedir.

Bir kamu emekçisinin 30 yıl çalışsa dahi alamayacağı emeklilik maaşını, maddenin öngördüğü şekilde özel sektörden ataması yapılan kişi kamuda 6 ay dahi çalışsa alabilecek duruma getirilmektedir. Bu çok açık bir biçimde siyasi kadrolaşma, devlet imkanları ve “devlet memurluğu”nun avantajlarının siyasi rant olarak pazarlanmasıdır.

Ülkemiz gerçekliğinde bu tür uygulamalar sonucunda, kamu emekçilerinin daha fazla baskı, daha fazla psikolojik şiddet ile karşı karşıya kalacağı açıktır.

3- Kurumların Teşkilat Yasalarında Kadrosu Kaldırılan Memurlar Havuza Alınarak Tasfiye Edilmektedir.

Tasarının 4.maddesi mevcut yasanın 91.maddesi “kadrosu kaldırılan memurlar kendi kurumlarında niteliklerine uygun başka bir kadroya, kurumlarında atanma imkanı bulunmaması halinde baka bir kurumdaki kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.” Şeklinde değiştirilmektedir.

Geçmiş süreçte emekçilerin karşılaştıkları çok tanıdık bir ifade olan bu ibare ile ataması kendi kurumundaki başka bir kadroya yapılmayanların havuza alınması ve Başkanlığın uygun gördüğü kadrolar ile başka kurumlara atamalarının yapılması öngörülmektedir. Özelleştirilen KİT’lerdeki, Halk Bankası ve Ziraat Bankası ile Türk Telekom çalışanlarının yakın geçmişte karşı karşıya kaldıkları süreç artık kamu emekçilerinin tümünü beklemekte ve tasfiye süreci maddeye eklenen sürelerle hızlandırılmaktadır.

İşkolumuzdan örnek verecek olursak Gelir İdaresinin Teşkilat yapısında şeflik/müdür yardımcılığı kadrosu 5345 sayılı yasa ile kaldırılmış durumdadır. Söz konusu taslağın yasalaşması durumunda bu kadrolarda görev yapan personel ya niteliklerine uygun bir kadroyla Gelir İdaresinde çalışmaya devam edecekler ya da başka bir kuruma başka bir kadro ile atanabileceklerdir. Gelir İdaresi Yasasından kaynaklı görev tanımı sıkıntıları artarak devam etmekte olup, niteliğine uygun kadronun nasıl belirleneceğinin büyük bir kriz yaratacağı şimdiden gözlemlenmektedir. Bu durumdaki personele Gelir İdaresinde görev verilmeyeceği, tasfiye edileceği öngörülmektedir.

Bu düzenleme ile tüm kadrolara “havuz yolu” açılmaktadır. Herhangi bir kurumda bir kadronun kaldırılması sonucu emekçiler havuza alınacaktır. Başka bir kuruma, başka bir kadro ile aynı ücretle atanmayı getiren havuza alınma emekçilerin mağduriyetinin hangi boyutlara ulaşacağını göstermektedir.

4- Esnek ve Kurationsız Çalışma Getirilmekte Esasen İş Güvencesi Ortadan Kaldırılmaktadır.

Tasarının 5.maddesi ile mevcut yasanın 100.maddesine ek yapılmakta ve “...bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür...” ifadesi ile kamuda esnek istihdam artık yasal hale getirilmektedir.

Öngörülen değişiklik ile bir memur birkaç farklı kurumda çalıştırılabileceği gibi, 8 saatlik çalışma süresinin dışında farklı şekillerde de çalıştırılabilecektir.

Esasen iş kolumuzda özellikle Sosyal Güvenlik Kurumlarında yaşanmaya başlanan süreç yasal hale getirilmektedir. Örneğin Ankara İl Müdürlüğünde görev yapan bir memur sabah işe geldiğinde öğlene kadar Kazan ilçesinde öğleden sonra Gölbaşı Kaymakamlığında görevlendirilebilecektir. Ya da sabah 7-12 arası Ankara Adliyesinde, akşam 21-24 arası Maliye Bakanlığında çalıştırılabilecektir.

Tasarının söz konusu maddesi ile işyeri tanımı tamamen ortadan kaldırılmakta, kamu emekçileri belirsiz koşullarda çalışmaya zorlanmaktadır. Kamu emekçilerinin tüm hayatları alt üst edilmekte, iş ve işyeri tanımları belirsizleştirildiğinden kamu emekçilerinin aralarındaki dayanışma ilişkilerinin yok edilmesi, sendikaların etkisizleştirilmesi hedeflenmektedir.

Yine tasarının 6.maddesi ile mevcut yasanın 101.maddesi değiştirilmekte ve günün 24 saati devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan memurların çalışma saat ve şekillerinin kurumlarınca düzenlenmesi öngörülmektedir. Mevcut yasada Devlet Personel Başkanlığının muvaffakatının alınması hükmü yasadaki çıkarılmıştır. Bu durumda her kurum kendisine göre bir çalışma saati ve düzeni belirle-

yecek olup bu da farklı farklı sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Çalışanların görüşü doğrultusunda belirlenmesi gereken çalışma saat ve şekillerinin sadece kurumun iradesine bırakılması daha fazla baskı ve sorun yaşanmasına neden olacaktır.

5- Ücretsiz İzin Sürelerinin Artırılması Olumluluk Gibi Gösterilirken Emekçilerin Ücret Almadan Nasıl Yaşayacaklarına Çözüm Gösterilmemektedir.

Tasarının 7.maddesi ile mevcut yasanın 104.maddesi ile doğum öncesi ve sonrası ücretli izin süreleri değiştirilmeyerek 8'er hafta olarak korunmaktadır. Babalık izni olarak 10 güne, memurun yakınlarının evlenmesi veya ölümü halinde kullanılacak izin süresi 7 güne çıkarılmaktadır. Ayrıca kadın memurun süt izni ilk 6 ay için 1,5 saat artırılarak 3 saate çıkarılmakta, ikinci 6 ay için 1.5 saat öngörülmektedir. Bu hükümler tasarının en olumlu hükümleri olmakla birlikte Konfederasyonumuzun taleplerini karşılamadığı gibi Avrupa Konseyi direktiflerine bile uygun bulunmamaktadır.

Yine tasarının 8.maddesi ile mevcut yasanın 105.maddesinde yer alan hastalık ve refakat izinlerinde hizmet sürelerine göre izin sürelerinin belirlenmesi ortadan kaldırılmakta, tüm memurlara 12 aya kadar izin verilmesi öngörülmektedir. Memurun yakınlarının hastalığı halinde 6 aya kadar verilen ücretsiz izin süresi üç aya indirilmektedir.

Tasarının 9.maddesi ile mevcut yasanın ücretsiz izinleri düzenleyen 108.maddesi değiştirilerek, hastalık halinde 18 aya, doğum yapan memura ve eşine 24 aya, evlat edinme durumunda ise ebeveynlerin sırayla kullanması şartıyla yine 24 aya kadar ücretsiz izin verilmesi öngörülmektedir. Siyasi İktidar kamu emekçilerinin yoksulluk sınırının altındaki ücretleri ile zor geçindiğini ve ücretsiz izin kullanmalarının neredeyse imkansız olduğunu çok iyi bildiği için, ücretsiz izin sürelerini ciddi şekilde artırarak esasen uygulamada yeri olmayacak bir değişiklik yapmayı planlamaktadır.

6- Performans Uygulamalarının Yasal Dayanakları Oluşturulmakta, Memurlara Ait Bilgiler Subjektif Değerlendirmeye Açık Hale Getirilmektedir

Tasarının 10.maddesi ile mevcut yasanın 109.maddesi değiştirilmekte ve memur kütüğü yerine memur bilgi sistemi getirilerek öz-lük dosyasında hangi belgelerin yer alacağı ayrıntılı bir şekilde sa-yılmaktadır. Bu ilk bakışta olumlu bir durum gibi görülmekte ise de, herkese açık olmayan, idarecilerin tutumlarına göre değişebi-lecektir. Memurun başarı, yeterlilik ve ehliyetlerinin tespitinde öz-lük dosyalarının göz önünde bulundurulması her idareci tarafından farklı değerlendirileceğinden uygulamada kayırmacı bir sonuç doğuracaktır.

Diğer yandan yine Tasarının 11.maddesi ile mevcut yasanın 122.maddesi değiştirilerek olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsal-lerine göre başarılı görev yapan memura başarı belgesi verilmesi, üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilmesi ve üs-tün başarı belgesi verilenlere para ödülü verilmesi öngörülmekte-dir. Ayrıca ödül verilecek personele de sınırlama getirilerek dolu kadro oranının binde onu ile sınırlandırılmaktadır. Tüm personelin binde onluk kısma giremeyeceği dikkate alındığında, bu belirleme; personelin birbiri ile yarışdırılmasının dışında, siyasi kayırmacılık, adam kayırma, personelin kamu yararı, hukuka uygunluk gibi kri-terleri pek de dikkate almadan, idarecinin her isteğini yerine getir-mesi ve haksızlıklara karşı sessiz kalması gibi pek çok olumsuz so-nuç doğuracaktır.

Esasen bu madde ile kamuda performans sistemi yasal bir daya-nağa daha büründürölmektedir. Geçtiğimiz yıl Toplu Görüşme dö-neminde Memur Sen ve Kamu Sen konfederasyonları tarafından hükümete önerilen ve uygulamaya başlanılan ödöl sisteminin ge-nişletilmiş hali olarak değerlendirilebileceğimiz madde ile; idareci-lerin uygun gördükleri personele ödöl verilmesinin önü açılmakta-dır. Mevcut durumda kurumların takdirname ve ödülleri hangi me-murlara ne şekilde verdikleri düşünöldüğünde durum daha net anla-şılmakta ve esasen yandaş memurlar yaratmanın aracı olarak kulla-nılacağı görölmektedir.

Kaldı ki; Kamu emekçilerinin görevleri ve yapmakla yükümlü oldukları işler yasalarla belirlenmiş olup, görevleri ile ilgili iş ve işlemleri nitelikli şekilde yerine getirerek kamu hizmeti üretmek

sorumlulukları bulunmaktadır. Dolayısıyla “kamuyu kara geçirme, kamu kaynağında tasarruf sağlama, kamu zararını önleme” gibi ödüle dayanak gösterilen fiiller zaten tüm kamu emekçilerinin sorumluluğunda olup, emekçiler bunun bilincinde görev yapmaktadırlar. Bu nedenle bu uygulama sadece siyasi iktidarın ve idarecilerin kendi memurunu yaratma, her şeye boyun eğen bir memur tablosu oluşturma, memurları birbirleriyle rekabete zorlayan bir duruma neden olacaktır. Çalışma ilişkileri bozulacak, dayanışma ilişkileri rekabet ve yarışma ile yok edilmeye çalışılacaktır. Kar hırsıyla hastaneye yönetici olan bir tüccarın kalitesiz malzeme alıp kullanması, daha fazla mesaiye zorlaması, eğitim kurumlarında pahalı diye araştırmaların sonlandırılması ilk beklenen olumsuz sonuçlar olacaktır.

Kamu hizmeti niteliği gereği ölçülebilir bir hizmet olmadığı gibi, insanların yetenekleri de farklılık taşımaktadır. Dolayısıyla tüm emekçilerin belli şartlarda birbirleri ile yarıştırlarak ücretlerinin belirlenmesi, performans kriterlerine, tabi tutulmaları nesnel ve bilimsel olmadığı gibi aynı zamanda performansın hizmet alanında ölçülmesi de mümkün bulunmamaktadır.

Bu nedenle performans uygulamalarını hayata geçirmek ve siyasi kadrolaşmaya yol açacak bu tasarı maddesi, çalışma barışını ortadan kaldırmaya ve bireyciliği öne çıkarmaya yöneliktir ve kabul edilmesi mümkün değildir.

7- Disiplin Cezaları Ağırlaştırılmakta, Memurlar Her An İşten Atılmakla Karşı Karşıya Bırakılarak İş Güvencesi Kaldırılmaktadır.

Tasarının 12, 13, 14 ve 15. maddeleri ile mevcut disiplin amirleri, disiplin cezaları değiştirilmektedir. Bu değişiklikler özünde, disiplin hükümlerini ağırlaştırarak, memurların iş akdini daha kolay sonlandırmaya, memuriyetten çıkarmayı kolaylaştırmaya yönelik düzenlemeleri barındırmaktadır. Disiplin düzenlemeleri ile sicil yerine disiplin hükümleri getirilerek memurlar üzerindeki baskı artırılmaktadır.

Mevcut yasanın 124.maddesi değiştirilerek tüm kamu kurumlarının taşra teşkilatında görev yapan personelin **üst disiplin amiri il-**

lerde vali, ilçelerde kaymakam olarak değiştirilmektedir.

125.maddesinde yer alan disiplin cezaları değiştirilerek;

125/A bendinde yer alan uyarma cezasını gerektiren fiillerden “ a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,

d) Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak,

f) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,”

fiilleri kaldırılmaktadır.

125/B bendinde yer alan kınama cezasını gerektiren fiillerden “ a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımından kusurlu davranmak, c) Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak, e) Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak, f) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek, j) Verilen emirlere itiraz etmek, l) Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak. m) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.” Fiilleri mevcut bentden kaldırılmakta;

g) İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak, ibaresi “iş arkadaşlarına ve maiyetindeki personele kötü muamelede bulunmak” şeklinde, h) İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak, ibaresi “iş arkadaşlarına söz veya hareketle sataşmak” şeklinde değiştirilmektedir. İş sahiplerine yönelik fiiller bend kapsamından çıkarılmakta ve bu fiil Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını gerektiren fiille eklenmektedir.

125/C bendinde yer alan Aylıktan Kesme Cezasını gerektiren

fiillerden “a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak, c) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak, e) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek, g) İkamet ettiği ilin hudutlarını izinsiz terk etmek, h) Toplu müracaat veya şikayet etmek, j) Yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak.” Fiilleri bentten çıkarılmakta;

“k) hizmette gösterdiği yetersizlik sebebiyle kurumlarının stratejik plan ve performans hedeflerinin gerçekleşmemesine yol açmak,

l) Usulsüz şikayette bulunmak,

m) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,

n) Görev sırasında amirine hal ve hareketleriyle saygısız davranmak,

o) Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak” fiilleri eklenmektedir.

125/D bendinde yer alan Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezasını Gerektiren fiillerden “n) Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,” ibareleri mevcut yasadan kaldırılmaktadır. Ayrıca bu bende;

“p) Verilen emirlere itiraz etmek, görevleri tam ve zamanında yapmamak, hizmetin yürütülmesinde ve görevin yerine getirilmesinde kurumlarınca belirlenen usul ve esaslara uymamak,

r) Görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,

s) Görev sırasında amirlerine söz ile saygısızlık etmek,

t) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı özel menfaat sağlamak için kullanmak,

u) Kurumların çalışma ortamını ve düzenini bozmak,

v) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek,

y) İş sahiplerine kötü muamelede bulunmak, söz veya hareketle sataşmak”

alt bentleri eklenmektedir.

125/E bendinde yer alan Devlet Memurluğundan Çıkarma cezasını gerektiren fiillerden

“a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, **engelleme**, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,” ibaresine “kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme ibaresi olarak değiştirilmektedir.

f alt bendi “Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak” olarak değiştirilmekte,

“1) Bir yıl içinde toplam iki defa kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilmiş olmak” ibaresi eklenmektedir.

Görüldüğü üzere, **disiplin cezaları tamamen ağırlaştırılmakta, disiplin cezasını gerektiren fiiller subjektif hale getirilmekte, memurların üzerindeki baskı artırılmakta ve memurluktan çıkarma kolaylaştırılmaktadır. Mevcut Yasanın 125/E maddesinde “devlet memurluğundan çıkarmayı” gerektiren fiiller, ideolojik, yüz kızartıcı, rüşvet ve hırsızlık olarak sınırlanmışken, Tasarıyla iki kez Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası almak memuriyetin sonlandırılmasına gerekecektir.**

Yine mevcut yasanın 132.maddesindeki sicil amirleri ibareleri disiplin amirleri olarak değiştirilmekte, “aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler, Daire Başkanı kadrolarına, dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, Vali ve Büyükelçi kadrolarına atanamazlar.” şeklinde değiştirilmektedir.

Mevcut yasanın 135.maddesinde yer alan itirazlar da değiştiril-

mekte; itirazların tamamının disiplin kurullarına yapılması öngörülmektedir. 136.maddede yer alan itiraz süresi ve yapılacak işlemlerde 135.madde ile birleştirilmekte; itiraz süresi 7 gün olarak, itiraz edilmeyen cezaların kesinleşmesi, itiraza 30 gün içinde karar verilmesi ibareleri korunurken; “itirazın kabulü halinde disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırılabirler.” ibaresi eklenmektedir. Mevcut yasanın 136.maddesinde bir derece hafif ceza uygulanması veya cezanın kaldırılması itiraz merciine bırakılmışken, öngörülen değişiklik ile disiplin amirlerine bırakılmaktadır.

Tasarı ile bir yandan disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz düzenlemesi getirilmekte; ancak diğer yandan disiplin kurullarınca itirazın kabul edilmesi durumunda yine aynı disiplin amirleri tarafından cezanın hafifletilmesi veya kaldırılması öngörülmektedir. Aynı disiplin amirleri tarafından cezanın kaldırılmasının mümkün olmayacağı düşünüldüğünde itiraz hükümlerinin aslında göstermelik olduğu görülmektedir.

Esasen bu ve benzeri düzenlemeler, Disiplin Cezalarının İdareciler eliyle verilmesinin ve aynı zamanda kesinleştirilmesinin önünü açmakta, İdari Yargıya başvuru yolunun ise önünü kesmeye çalışmaktadır. Yani ilgili personele Disiplin Cezasını veren Disiplin Amirinin elini güçlendirmektedir.

- Disiplin cezalarının ağırlaştırılması,
- Memurların subjektif değerlendirmelere ve yoruma çok açık hükümlerle cezalandırılmasının sağlanması,
- İş sahiplerine yönelik tutumlara karşı ağır cezalar öngörülerek müşteri memnuniyetinin yasal olarak hayata geçirilmesi,
- Toplam kalite ve performans gibi piyasacı tutumlara karşı durulması veya tepki gösterilmesinin, bununla ilgili yapılacak fiili eylemlerin belki de bilgilendirme yapmanın cezalandırılması,

- Yapılacak eylem ve etkinliklerin subjektif değerlendirmelerle Kademe İlerlemesi Cezası ile cezalandırılmasının öngörülmesi ile örgütlülüğün zayıflatılmaya çalışılması,
- Sicil yerine performans ve disiplin uygulamasının getirilmesi,
- İtiraz yollarının fiili olarak kaldırılması,

Hükümleri ile esasen iş güvencesi ve örgütlülük yok edilme-ye çalışılmaktadır. Hak aradığında işten çıkarılmak tehlikesi ile karşılaşacağı endişesiyle kamu yararı ve hukuka uygunluk il-kelerine uygun olmayan idari işlemlere ses çıkarmamak geli-secektir. Bu düzenleme ile hak gasplarına itiraz etmeyen, gele-ceği amirlerinin iki dudağı arasına sıkıştırılmış, sürekli bir teh-ditle karşı karşıya kalan yandaş memurlar yaratılmaya çalışıl-maktadır.

8- Dışarıdan Hizmet Alımı Yasallaştırılmakta, Kurumların Eğitim Birimleri Kaldırılarak Özel Sektöre Yaptırılması Ön-görülmektedir.

Tasarının 16.maddesi ile mevcut yasanın 214.maddesinde yer alan kurumların memurlarını hizmet içinde yetiştirme esasları de-ğiştirilmekte, verilecek tüm hizmet içi eğitimlerin Devlet Personel Başkanlığı tarafından kapitalist sistemin argümanları çerçevesinde yapılması öngörülmektedir.

Ayrıca bu maddeye eklenen **“özel eğitim kurumlarında eğitim hizmeti sağlayabilir”** ibaresi ile işkolumuzda bazı kurumlarda uy-gulanan ve yasal olmayan özel eğitim kurumlarına hizmet gördür-me, hizmet satın alınması ile eğitim yapılması yasallaştırılmaktadır. Böylece kurumların eğitim birimleri lağvedilmekte, tüm yetki Baş-bakanlığa bağlı olan Devlet Personel Başkanlığına bırakılmakta ve taşeronlaştırma yasal hale getirilmektedir.

Maddenin diğer bir boyutu ise eğitime alınan personelin Devlet Personel Başkanlığı emrinde görevlendirileceğidir. Böylece eğitim sürecinde esasen kurum değiştirilmiş ve DPB’nda geçici görevlen-dirme yapılmış olmaktadır.

Taşeronlaştırmanın kamu hizmetlerine ve kamu emekçilerine

vermiş olduğu kayıplar bilinmekte ve sonuçları yaşanmaktadır. Eğitim birimlerinin de taşeronlaştırılan birimlere eklenmesi ile kamu hizmetlerinin tamamen küçültülmesinin yanı sıra, memurların geçici görevlendirilmelerine başka bir kılıf hazırlanmaktadır.

9- Geçici Görevlendirmenin Süresi Belirlenirken Farklı Kurumlarda Görevlendirme Ve Sürgün Yasal Hale Getirilmekte, Esnek Çalışma Hayata Geçirilmektedir.

Tasarının 18.maddesi ile mevcut yasanın ek 8.maddesi değiştirilmekte; geçici görevlendirme süresi 6 ay olarak belirlenirken, diğerk kamu kurum ve kuruluşlarında geçici görevlendirme yasal hale getirilmektedir.

Mevcut görevlendirmelerdeki memurun mesleği ile ilgili görevlendirmenin yanı sıra muvaffakatının aranması korunmakla birlikte kurumlar arası geçici süreli görevlendirme ile esasen esnek çalışma ilişkileri getirilmektedir. Bir memur, 6 ay Maliye Bakanlığında veznedar olarak çalıştırılıp, 6 ay Adalet Bakanlığında görevlendirilebilecektir. Bu durum personelin kendi özel yaşantısının etkilenmesinin dışında, mesleği ile ilgili olarak kendi kurum mevzuatında kendini geliştirme ve yetiştirme imkanı ortadan kaldırılacak ve sürekli değişik mevzuatla karşı karşıya bırakılacaktır. Ayrıca kurumunun değiştirilmesi ile birlikte memurun çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri sürekli değiştirilecek, iş arkadaşı kavramı ortadan kaldırılacak ve örgütsüz hale getirilmesi kolaylaştırılacak, dayanışma ilişkileri zayıflatılacaktır.

Madde metnine son derece yoruma açık olan ve yargı tarafından da yorumlanması zor olan “kamu yararı ve hizmet gereği” ifadesi koyularak, bu durumda personelin muvafakati olmadan ve mesleği ile ilgisi de bulunmayan şekilde başka kamu kurumlarında 6 ay geçici süreli olarak görevlendirilmeleri öngörülmektedir. **Bu hüküm ile sürgün yasal hale getirilmekte ve memurun isteği dışında, görevi ile ilgili olmayan bir konuda başka kamu kurumlarında görevlendirilmesi öngörülmektedir ki, bu sürgünün yasal hale getirilmesi anlamına gelmektedir.**

Bu madde de esasen iş güvencesinin zayıflatılması anlamına gel-

mektedir. Şöyle ki, işyeri kavramı esnekleştirilmekte ve bir memur farklı kamu kurum ve kuruluşlarında, idarenin isteği ile görevlendirilmesi öngörülerek, esnek çalışma dayatması yasallaştırılmaktadır.

İş kolumuzda kısa zaman önce Başbakanlığın bir genelgesi ile Maliye Bakanlığı ve bağlı Saymanlıklarda çalışmakta olan Maliye Bakanlığı personeli Sosyal Güvenlik Kurumlarına süresiz geçici görevli olarak görevlendirilmiştir. Bu durumda olan personelin tüm çalışma ilişkileri, uygulayacağı mevzuat, yaptığı iş değişmiş, personelin ekonomik kayıpları, özel yaşantısındaki etmenler göz önünde tutulmadan esnek çalışma ilişkileri ile karşı karşıya bırakılmıştır. Madde değişikliği ile bu ve benzer durumlar **yasal hale getirildiğinden idari yargıya taşınması ve yargıdan olumlu sonuç alınması engellenmeye çalışılmaktadır.**

10- Kamuda Tek İstihdam Şekli Uzmanlık Olarak Öngörülmede ve Uzman Kadroları Sözleşmeli Hale Getirilerek İş Güvencesi Ortadan Kaldırılmaktadır.

Tasarıyla, Kamu personel rejiminin esası olan “sürekli istihdam edilen memurluk” ve 178 KHK çerçevesi ve şekli belirlenen Bakanlık ve Kurum Teşkilat yapıları, kadro unvan hiyerarşisi tamamen kaldırılmaktadır. Tasarıda, kamuda uzman dışında personel çalıştırılmaması öngörülmektedir. Kamuda, kadro karşılığı sözleşmeli istihdam edilecek “kariyer uzmanları” dışında; 4/B, 4/C statüsünde ve proje karşılığı sözleşmeli personel ile hizmet satın alma yoluyla yürütülecek hizmetlerde şirket elemanları çalıştırılması esas olacaktır. Yani, güvencesiz çalışma kamuda yaygınlaşacaktır.

657 sayılı yasada yapılması öngörülen değişiklik ile kurumların teşkilat yasalarında yapılması hedeflenen taslaklar birlikte değerlendirildiğinde bu durum net bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Siyasi iktidarın, tüm kamu emekçileri başta olmak üzere özeldede Büro emekçilerine dayattığı uzmanlık uygulaması, Gelir İdaresi Başkanlığında ciddi sorunlara yol açmıştır. Özellikle Maliye Bakanlığında ücret farkı ile öne çıkan uzmanlık uygulaması, Sosyal Güvenlikten Devlet Malzeme Ofisine, TÜİK’ten Devlet Personel

Başkanlığına kadar işkolumuzdaki hemen tüm kurumlarda uygulanmaya başlanmıştır. Diğer birimlerde farklı düzenlemelerle memurlardan ayrılmaya çalışılan ve ücret farkı belirgin olmayan uzmanlık, Maliye Bakanlığında aynı işi yapan emekçiler arasında derin ücret farklılıkları yaratmıştır. Aylık 600 TL gibi maaş farkına rağmen aynı görev ve sorumluluğa sahip emekçiler, birbiriyle karşı karşıya getirilmiştir.

11- Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Merkez Teşkilatlarında Uzman İstihdamı Sağlanmaktadır.

Taslağın 19.maddesi ile mevcut yasaya ek 40.madde eklenmekte ve maddenin A fıkrası ile mevcutta uzman istihdamı olmayan veya sadece taşra teşkilatında bulunan Bakanlıklar ile Başkanlıkların **merkez teşkilatında ana hizmet birimlerinde uzman istihdamının** yasallaştırılması öngörülmektedir.

Maddenin B fıkrası ile uzman yardımcılığına atanabilme koşulları belirlenmekte, eğitim/öğrenim durumlarının belirlenmesi yapılmakta, sınavlar ile sınav komisyonları belirlenmektedir. **Bu fıkra ile sözlü sınav yasal hüküm haline getirilmekte, sözlü sınavı detaylı şekilde tanımlanarak, Danıştayın vermiş olduğu kararlara aykırı şekilde sözlü sınavın kayıt altına alınmayacağı yasa maddesine konulmaktadır. Sözlü sınavların kayırmacılık ve siyasi kadrolaşma amacıyla yapıldığı ve esasen liyakat ilkesinin yok sayıldığı bilinmektedir. Bu düzenleme ile yapılmak istenen kadrolaşmanın yasal hale getirilmesi ve yargı yolunun kapatılmasıdır.**

Aynı maddenin F fıkrası ile yukarıdaki hükümlerin “Başbakanlık, Bakanlık, Müsteşarlık ve bağımsız genel müdürlükler müfettiş yardımcıları ile bağlı müfettiş yardımcıları ve Diyanet İşleri Başkanlığı Müfettiş Yardımcıları, Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettiş Yardımcıları, Kamu Denetçiliği Kurumu Uzman Yardımcıları, Başbakanlık Uzman Yardımcıları, Vakıf Uzman Yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilatı Uzman Yardımcıları; Devlet Personel Başkanlığı Devlet Personel Uzman Yardımcıları; Afet ve Acil Durum Yönetimi Uzman Yardımcıları; Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu

Uzman Yardımcıları; Hazine Müsteşarlığı Bankalar Yeminli Mura-
kıp Yardımcıları, Stajyer Hazine Kontrolörleri, Maiyet memurları;
Dışişleri Bakanlığı meslek memurları; Maliye Bakanlığı Hesap Uz-
man Yardımcıları, Sigorta Denetleme Uzman Yardımcıları ve Ak-
tüler Yardımcıları, Bakanlıklar merkez kuruluşu stajyer kontrolörle-
ri, İçişleri Bakanlığı Dernekler Denetçi Yardımcıları, Devlet Büt-
çe Uzman Yardımcıları, Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcıları, Çalı-
şma Uzman Yardımcıları, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzman Yar-
dımcıları, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcıları, Mali Suç-
ları Araştırma Uzman Yardımcıları, Sanayi ve Ticaret Uzman Yar-
dımcıları, Marka Uzman Yardımcıları, Patent Uzman Yardımcıla-
rı, Çevre ve Orman Uzman Yardımcıları, Özürlüler Uzman Yar-
dımcıları, Vergi, Muhasebe ve Millî Emlak Denetmen Yardımcıla-
rı, Sosyal Yardım Uzman Yardımcıları, Aile ve Sosyal Araştırma
Uzman Yardımcıları, Kadının Statüsü Uzman Yardımcıları, Sosyal
Güvenlik Uzman Yardımcıları, Çalışma Uzman Yardımcıları, Yurt
Dışı İşçi Hizmetleri Uzman Yardımcıları, İş Sağlığı ve Güvenliği
Uzman Yardımcıları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman
Yardımcıları, Kültür ve Turizm Uzman Yardımcıları, Ulaştırma ve
Haberleşme Uzman Yardımcıları, Denizcilik Uzman Yardımcıları,
Gümrük Uzman Yardımcıları, Teknik Yardım Uzman Yardımcıla-
rı, Devlet Muhasebe Uzman Yardımcıları, Devlet Malları Uzman
Yardımcıları, Maliye Uzman Yardımcıları, Gelir Uzman Yardımcı-
ları, Malî Hizmetler Uzman Yardımcıları, Milli Emlak Uzman Yar-
dımcıları, Vergi İstihbarat Uzman Yardımcıları, Muhasebe Denet-
men Yardımcıları, Vergi Denetmen Yardımcıları, Milli Emlak De-
netmen Yardımcıları, Bağ-Kur Denetmen Yardımcıları, Dış Ticaret
Müsteşarlığı Dış Ticarete Standardizasyon Denetmen Yardımcıla-
rı, Bakanlık ve bağlı kuruluşların A.T. Uzman Yardımcıları, Hazine
Uzman Yardımcıları, Dış Ticaret Uzman Yardımcıları, Türkiye İst-
atistik Kurumu Uzman Yardımcıları, İlköğretim Müfettiş Yardım-
cıları ile İçişleri Bakanlığı Planlama Uzman Yardımcıları, İstihdam
ve Meslek Uzman Yardımcıları, Belediye Müfettiş Yardımcıları,
Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri
İşletme Başkanlığı Müfettiş Yardımcıları”, TBMM uzman yardım-
cıları ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Bilgi Teknolojileri ve

İletişim Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, Kamu İhale Kurumu, Rekabet Kurumu, Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumu başuzman, uzman ve uzman yardımcılarında da uygulanacağı belirlenmektedir.

Taslak maddenin C fıkrası ile Uzman yardımcılığından uzmanlığa geçiş şartları belirlenmekte, uzmanlık tezi getirilmekte ve tezini verenlerin yeterlik sınavına girebilecekleri hüküm altına alınmaktadır. Ayrıca dil puanı şartı da getirilmektedir.

657 sayılı yasaya eklenen ek 40.maddenin D fıkrası ile uzmanların ve uzman yardımcılarının sözleşmeli olarak çalıştırılacağı, bu kadrolara yapılacak ödemeler tespit edilmektedir.

Bu madde ile 657 sayılı yasanın 152 maddesinde düzenlenen zam ve tazminatların II-Tazminatlar Bölümünün A-Özel Hizmet Tazminatı bölümüne ğ bendi eklenerek, en yüksek devlet maaşının %130'u oranında Özel Hizmet Tazminatı verilmesi öngörülmektedir.

Bu durumda; “Başbakanlık Uzmanları, Adalet Uzmanları, Millî Savunma Uzmanları, İçişleri Uzmanları, Dışişleri Uzmanları, Maliye Uzmanları, Millî Eğitim Uzmanları, Bayındırlık ve İskân Uzmanları, Sağlık Uzmanları, Ulaştırma ve Haberleşme Uzmanları, Tarım ve Köyişleri Uzmanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Uzmanları, Sanayi ve Ticaret Uzmanları, Enerji ve Tabii Kaynaklar Uzmanları, Kültür ve Turizm Uzmanları, Çevre ve Orman Uzmanları, D.P.T. Planlama Uzmanları, Hazine Uzmanları, Dış Ticaret Uzmanları, Gümrük Uzmanları, Denizcilik Uzmanları, Savunma Sanayii Müsteşarlığı Uzmanları, Avrupa Birliği İşleri Uzmanları, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Uzmanları, Devlet Personel Uzmanları, Sosyal Güvenlik Uzmanları, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Uzmanları, Devlet Gelir Uzmanları, Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanları, Teknik Yardım Uzmanları, Afet ve Acil Durum Yönetimi Uzmanları, Bakanlık ve Bağlı Kuruluşların Avrupa Birliği Uzmanları, Vakıf Uzmanları, Özürlüler Uzmanları, Aile ve Sosyal Araştırma Uzmanları, Kadının Statüsü Uzmanları, Sosyal Yar-

dım Uzmanları, Marka Uzmanları, Patent Uzmanları, İstihdam ve Meslek Uzmanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları, Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Uzmanları, Devlet Su İşleri Uzmanları, Karayolları Uzmanları, Orman Genel Müdürlüğü Uzmanları, Basın Yayın ve Enformasyon Uzmanları, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Uzmanları, Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Uzmanları, Gençlik ve Spor Uzmanları, Maden Tetkik ve Arama Uzmanları, Yükseköğretim Kurulu Uzmanları, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Uzmanları, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Uzmanları, Özel Çevre Koruma Uzmanları ve yardımcıları”nın

- **Kadro karşılığı sözleşmeli olarak çalıştırılması,**
- **En yüksek 2.870 TL olmak üzere brüt sözleşme ücreti ödemesi,**
- **Bu kadrolardaki personele 3056 sayılı yasa uyarınca Başbakanlık personeline ödenen fazla çalışma ücreti ve ek ödemenin ödenmesi öngörülerek 1.dereceli memura en yüksek devlet memuru maaşının %35'i yani bugünkü değerle 190 TL fazla çalışma ücreti verilmesi,**
- **Denetim Tazminatı ödenmesi,**
- **Bu kadrolardaki personele ayrıca performanslarına bağlı, disiplin cezası almamış olmak şartı ve üst yöneticinin onayı ile yılda iki defa aylık sözleşme ücreti tutarında teşvik ikramiyesi verilmesi,**
- **Çalıştıkları kurum mevzuatı ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca görev yaptıkları kurum personelinin yararlandıkları tazminat, ek ödeme, döner sermaye, fazla mesai ve benzeri başka ödeme yapılmaması,**

Öngörülmektedir. Bu hükümlerin TBMM uzman ve uzman yardımcıları ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, Kamu İhale Kurumu, Rekabet Kurumu, Tütün ve Alkol Piyasa

sası Düzenleme Kurumu başuzman, uzman ve uzman yardımcılar hakkında da uygulanacağı ve başka herhangi bir ödeme yapılmayacağı belirtilmektedir.

Aynı maddenin E fıkrası ile uzman ve uzman yardımcılarının mesleğe alınmaları ve diğer hususların Yönetmelik ile düzenleneceği belirlenmektedir.

Taslağın 20.maddesi ile geçiş hükümleri düzenlenmekte, yukarıdaki maddede sayılan **kadrolara mevcut mevzuat uyarınca sayılan kalemler için (özel hizmet tazminatı, ikramiye ve fazla mesai ücreti) fiilen yapılan ödemelerin tutarının yukarıdaki maddeye göre yapılması öngörülen ödemeler tutarından fazla olması halinde önceki mevzuat hükümlerinin uygulanmasına devam edileceği, tutarın eksik olması durumunda yukarıdaki madde uyarınca ödeme yapılacağı öngörülmektedir.**

Aynı madde ile “Adalet, Milli Savunma, İçişleri, Dışişleri, Milli Eğitim, Bayındırlık ve İskan, Sağlık, Tarım ve Köyüşleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik ile Enerji ve Tabii kaynaklar Bakanlıkları, Devlet Su İşleri, Karayolları, Orman, Basın Yayın ve Enformasyon, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Gençlik ve Spor, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlükleri, Yükseköğretim Kurulu, Öğrenci Seçme ve yerleştirme Merkezi, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ve Özel Çevre Koruma Kurumu Başkanlıklarda kullanılmak üzere 3.dereceli 1140 adet, 9.dereceli 2540 adet uzman yardımcısı kadrosu ihdas edilmekte, bu kadrolara yapılacak atamaların bütçe kısıtlamalarına tabi olmadığı düzenlenmektedir.

Yine bu madde ile, **kurumların mevzuat değişikliği ile iptal edilen Genel Müdür Yardımcısı, Daire Başkanı ve Şube Müdürü kadrolarının da uzman veya uzman yardımcısı kadrolarına atanacağı, bunlardan iptal edilen her dört kadro için bir uzman kadrosunun ihdas edileceği belirlenmektedir. Oysa ki, 178 Sayılı KHK 43/a maddesine göre, Kadroları kaldırılan Daire Başkanları, Genel Müdür yardımcıları ve Defterdarlar Kontrolör kadrolarına atanmaktadır.**

Bu Kanunla ihdas edilmiş bulunan uzman yardımcılığı kadroları için bu kanunun yayımından itibaren üç yıl süreyle yapılacak sınavlar ve sınav komisyonlarının oluşumu için iki ay içinde yönetmelik çıkarılacağı düzenlenmiştir.

Bu Kanunla yapılan değişiklikler gereğince ilgililere geriye dönük herhangi bir ödeme yapılmayacağı düzenlenmektedir.

12- Kurumlardaki Uzman Kadroları Tek İsim Altında Toplanarak Birleştirilmektedir

657 Sayılı Yasanın 152/II Özel Hizmet Tazminatını düzenleyen bölümünden; “Başbakanlık Uzmanları, D.P.T. Planlama Uzmanları, Hazine Uzmanları, Dış Ticaret Uzmanları, Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanları, Devlet Personel Uzmanları, Afet ve Acil Durum Yönetimi Uzmanları, Devlet Bütçe Uzmanları, Sosyal Güvenlik Uzmanları, Çalışma Uzmanları, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanları, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, Sosyal Güvenlik Uzmanları, Çalışma Uzmanları, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanları, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, İstihdam ve Meslek Uzmanları , Maliye Bakanlığı Vergi, Muhasebe ve Milli Emlak Denetmenleri, Büyükşehir Belediyeleri ile bunlara bağlı genel müdürlük Başmüfettiş, Müfettiş ve Müfettiş Yardımcıları, İlköğretim Müfettişleri ile Dış Ticarete Standardizasyon Denetmenleri, Sosyal Yardım Uzmanları ve bunların yardımcıları, Mali Suçları Araştırma Uzmanları, Devlet Muhasebe Uzmanları, Devlet Gelir Uzmanları, Malî Hizmetler Uzmanları, Devlet Malları Uzmanları, Maliye Uzmanları, Vergi İstihbarat Uzmanları, Gelir Uzmanları, Milli Emlak Uzmanları, Çevre ve Orman Uzmanları, Sanayi ve Ticaret Uzmanları, Marka Uzmanları, Patent Uzmanları, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Uzmanları, Denizcilik Uzmanları, Gümrük Uzmanları, Teknik Yardım Uzmanları , Bakanlık ve Bağlı Kuruluşların A.T. Uzmanları, Savunma Sanayi Müsteşarlığı Uzmanları, Özürlüler Uzmanları, Aile ve Sosyal Araştırma Uzmanları, Kadının Statüsü uzmanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları, İstihdam ve Meslek Uzmanları, Kültür ve Turizm Uzmanları, Ulaştırma ve Haberleşme Uzmanları, Vakıf Uzmanları, İçişleri Bakanlığı İl Planlama Uzmanları ve bunların Yardımcıları” kanun metninden çıkarılmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında görev yapmakta olan; Çalışma Uzmanı, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanı, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Uzmanı** kadrosuna; bunların yardımcılar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı kadrolarına atanmaktadır.

Maliye Bakanlığı Ana Hizmet Birimleri ile Strateji Geliştirme Başkanlığında Maliye Uzmanı çalıştırılacağı hükme bağlanmaktadır. Devlet Bütçe Uzmanı, Mali Suçları Araştırma Uzmanı, Devlet Muhasebe Uzmanı, Devlet Malları Uzmanı kadroları **Maliye Uzmanı** kadrosuna, bunların yardımcılar Maliye Uzman Yardımcısı kadrosuna atanmakta, taşra teşkilatında görev yapan Muhasebe Uzmanı ve Milli Emlak Uzmanı kadrolarında görev yapanlar **Defterdarlık Uzmanı** kadrosuna, yardımcılar Defterdarlık Uzman Yardımcısı kadrosuna atanmaktadır.

Bu düzenlemeler ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarının merkez teşkilatlarında görevlendirilmek üzere toplam 3680 adet uzman kadrosu ihdas edilmekte ve merkez teşkilatlarındaki uzmanları kurumlara göre tek isim adı altında birleştirilmektedir. Mevcut mevzuatta taşra teşkilatında uzman kadrosu bulunanlar korunmakta ve diğer kurumların taşra teşkilatında uzman istihdamı öngörülmemektedir.

Taslak ile; Başbakanlık, Adalet Bakanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlıkları, Gümrük, Denizcilik ve Savunma Sanayi Müsteşarlığı, Avrupa Birliği, Yurtdışı Türkler ve Akraba Toplulukları, Devlet Personel Teşkilatları, Sosyal Güvenlik Kurumu, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Aile ve Sosyal Araştırma Başkanlığı, Kadının Statüsünü Koruma Başkanlığı, Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Karayolları Genel

Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü, Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Yükseköğretim Kurulu, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Özel Çevre Koruma Kurumu 'nun merkez teşkilatlarında uzman kadrosu ihdas edilmektedir.

İş kolumuzda özellikle Gelir İdaresi Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında hayata geçirilen uzmanlık uygulamalarının sonuçları ortada bulunmakta iken, aynı sonuçların yukarıda sayılı kurum ve kuruluşlarda da ortaya çıkması ve çalışma barışının ortadan kaldırılması öngörülmektedir.

Toplam merkez teşkilatı personelinin tamamının uzman kadrosuna atanması gibi bir öngörü bulunmamaktadır. Gelir İdaresi Başkanlığında olduğu gibi personel sayısının en fazla %20'si uzman olarak atanacak, personel birbiriyle yarışacak, çalışma barışı bozulacak, mevcut ücretler arasında büyük farklılıklar yaratılarak aynı işi yapanların farklı ücretlendirilmesi ile eşit işe eşit ücret ilkesi ortadan kaldırılacaktır. Tüm bu olumsuzluklardan öte bu personel sözleşmeli olarak istihdam edileceğinden iş güvenceli olanlar ile olmayan gibi farklılıklarda ortaya çıkacaktır.

Kamuda uygulanmaya çalışılan Uzmanlık, akademik ve kariyer meslek olarak adlandırılmayacak, herhangi bir alanda gerçek anlamda ihtisas ve bilimsel, akademik çalışmalar yapmayı gerektirmeyen, neticede aynı işin aynı yetki ve sorumlulukla "farklı bir statüde" istihdam edilmiş personele yaptırılmasıdır. Amaçlanan, tamamen personeli bölmek, emekçileri birbiri ile yarıştırmak, dayanışma ilişkilerini yok etmek, örgütlenmeleri zayıflatmak, böylece örgütsüz kitlelere her dayatmada bulunmanın koşullarını yaratmaktır.

Örgütsüz emekçilerin iş güvencesi dahil kazanılmış tüm haklarını ellerinden almak, kamu hizmetlerini özelleştirmek, emekçileri tasfiye etme politikalarını en rahat, sorunsuz bir şekilde uygulamak ancak, örgütsüz, kendi içinde bölünmüş kitleler üzerinden ba-

şarılabilir. Tüm bu hesapların boşa çıkarılması için yapılması gereken sendikamızda ÖRGÜTLENMEK, DİRENMEK ve MÜCADELE etmektir.

13- Kamu Emekçilerinin Toplu Sözleşme Hakları Yok Sayılmakta, Toplu Görüşme Ödeneği Adı Altında Memurlar ve Sendikaları Hükümetin Tahakkümü Altına Alınmaya Çalışılmaktadır

Taslak ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa ek madde eklenerek Toplu Görüşme Ödeneği verilmesi öngörülmektedir. Bilindiği gibi diğer konfederasyonlar tarafından sendika aidatının devlet tarafından ödenmesinin önerilmesi üzerine hükümetin yaptığı değişiklik Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ile ortadan kaldırılmıştır.

Aidat ilişkisi; kişinin kendi iradesiyle, kendi aidiyet duygusu ile yerine getirilmesi gereken, aynı zamanda sahiplenmeyi ve örgütlenmeyi güçlendiren bir durum iken, aidatların Devlet tarafından ödenmesi Devlettten bağımsızlık ilkesini ortadan kaldırdığı, hükümetlerin aidatını ödediği personel ve sendikalar üzerinde yönlendirmesinin arttığı, sendikaların mücadelesinin para ilişkisi ile zayıflatıldığı geçmişten bildiğimiz ve birlikte yaşadığımız bir süreçtir.

Mevcut Konfederasyonların bu konudaki ısrarlı girişimleri ile Toplu Görüşme Ödeneği adı altında 4 ayda bir olmak üzere yaklaşık olarak aylık 10 TL ödenmesi öngörülmekte ve iptal edilen sendika aidatı ile denk bir rakam ortaya çıkmaktadır. **Görüldüğü gibi, basında ifade edildiği gibi yılda 4 ikramiye değil, üç ayda bir 30 TL yılda toplam 122 TL' sendikalı memurlara toplu görüşme ikramiyesidir.**

Hükümet kamu emekçilerinin Toplu Sözleşme Hakkını yok saymakta, ücretlerin, tüm sosyal ve mali hakların toplu sözleşmeler ile düzenlenerek, ikramiye gibi düzenlemeleri yapmaktan ısrarla kaçınmakta iken, yine kendi iradesi ile hareket edilmesini sağlayacak şekilde düzenleme yapmakta ve esasen sendika üyelerinin ve sendikaların hükümet ile bağımlılık ilişkisini sürdürmeye çalışmaktadır. Bu durum ilk algılamada memurlar açısından olumlu bir durum gibi

görülse de, esasında hükümetlerin ve hükümet politikaların uygulanmasında karşılaşılabilecek tepkilerin örtülmesi ve Toplu Sözleşme Hakkının kullanılmasında niyetinde olmadığı açık bir göstergesidir.

Kamu Emekçilerinin tüm ekonomik, sosyal ve özlük hakları Toplu Sözleşme ile belirlenmeli, Toplu Görüşme aldatmacasına karşı tepkiler örgütlenmeli ve büyütülmeli; bu maddedeki değişiklik olumlu olarak görülmemelidir.

14- 399 Sayılı KHK İle İstihdam Edilenlere Grev Yasağı Getirilerek Kapsamı Genişletilmektedir. Anayasa Değişikliği İle Güvenceye Alınmayan Grev Hakkı Tüm Emekçilere Yasaklanmaktadır.

233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile belirlenen Kamu İktisadi Teşebbüsleri, İktisadi Devlet Teşekkülleri ile bunlara bağlı Müessese ve İşletmelerde görev yapan 399 sayılı KHK tabi personele sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı korunurken bu personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, teşebbüs etmesi ve desteklemesi veya teşvik etmesi yasak hale getirilmeye çalışılmaktadır.

Büro İş kolunda bulunan; Devlet Malzeme Ofisi, Tütün ve Tütün Mamülleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri, Halk Bankası, Ziraat Bankası, İhracat ve Kredi Bankası, Emlak Bankası Genel Müdürlüklerinde görev yapan 399 sayılı KHK tabi sözleşmeli personele de 657 sayılı yasada bulunan grev yasağı getirilmektedir.

Hükümet tarafından hazırlanan Anayasa Değişikliğinde, mevcut “toplular görüşme” mevzuatı, “toplular sözleşme” gibi sunulmakta, grev hakkının kullanılması ve yasal güvenceye alınması yönünde olumlu bir adım atılmamaktadır. Bu Taslak ile grev yasağı genişletilmekte ve statüsüne bakılmaksızın tüm emekçilere grev yasak hale getirilmektedir.

Ne Yapılmalı, Nasıl Mücadele Edilmeli?

Genel olarak sınıf hareketinin sermaye karşısında nispeten güçsüz olduğu, sendikal hareketin dağılık ve bölünmüş olduğu gün-

müz koşullarında hükümetten emekçilerin yararına bir adım ya da yasa tasarısı beklemek hayalden öte bir şey değildir. Son dönemde yapılan ve yapılması düşünülen yasal değişiklikler bu görüşümüzü doğrulamaktadır.

Yapılacak çalışmaların, emekçilerin kazanılmış haklarını elinden almayı hedefleyen tüm girişimlere son verilmesi ve tüm çalışanlara iş güvenceli istihdam, insanca yaşanabilir temel ücret, grev ve toplu sözleşme hakkı talepleri üzerinden hareket edilmelidir. Bu noktada tek tek işyerlerinde yürütülecek çalışmaların önemi büyüktür. Bu tutum, aynı zamanda sendikaların işyerlerinde yeniden güçlenmesi ve büyümesinin de olanaklarını yaratacaktır. Bu nedenle işyerlerinde, sendika merkez ve şubelerinin de yardımıyla yapılacak eğitim çalışmaları, bilgilendirme toplantıları, bildiri, afiş gibi araçlarla yaygın ve doğru bilgilendirmenin zaman geçirilmeden yapılması gerekmektedir.

Kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesine ve kamu emekçilerinin çalışma koşullarının esnek ve kuralsızlaştırılmasına karşı, ortak talepler üzerinden yürütülecek kitlesel mücadele ile insanlığın geleceğini masa başında karartmaya çalışanlara karşı en güçlü yanıtı vermek zorundayız.

Sermayenin bütün gücüyle yürütmeye çalıştığı kapsamlı saldırı dalgası, ancak sendikaların, emek ve meslek örgütlerinin, tüm gençlik, çevre örgütlerinin, en çok da kadın örgütlerinin ulusal ve uluslararası planda birlikte yürüteceği yaygın ve kitlesel mücadele ile geri püskürtülebilir.

Son Söz Yerine

AKP iktidarı, uluslararası sermayenin, emperyalizmin talepleri doğrultusunda kamu hizmetlerini ortadan kaldırmak, paralı hale getirmek, siyasi kadrolaşma yaratarak kendi yandaşlarını ödüllendirmek, memurluk tanımını değiştirerek iş güvencesini ortadan kaldırmak, emekçileri tasfiye ederek açlığa ve yoksulluğa mahrum bırakmak istemektedir.

Hazırlanan taslak ile devletin asli işlerini yapanların statüsü farklılaştırılarak kamu emekçilerinin tasfiyesi hedeflenmekte, disiplin

cezaları ağırlaştırılmakta, işten çıkarmalar kolaylaştırılmakta, performans uygulamaları hızlandırılarak emekçiler üzerindeki baskı ve sömürü mekanizması artırılmaktadır.

TÜM BU HAK GASPLARINA KARŞI ÖRGÜTLENMEK, DİRENMEK VE MÜCADELEYİ YÜKSELTMEK GEREKİR

- Kamunun yeniden yapılandırılması adı altında kamu hizmetlerinin özelleşmesine,
- Kamu emekçilerinin tasfiye edilmesine,
- Nitelikli kamu hizmeti verilmesi yerine kamu hizmetlerinin özel sektöre devredilmesine,
- Özlük haklarımızın gaspedilmesine,
- Performans Esaslı Yönetim Modeline,
- Esnek Çalışmaya, taşeronlaştırmaya,
- İşgüvencemizin kaldırılmasına,
- Sözleşmeli İstihdama,
- Grev ve Toplu Sözleşme Hakkımızın Yok Sayılmasına,

İZİN VERMEYELİM!

**İŞİMİZE, İŞ GÜVENCEMİZE, GELECEĞİMİZE
HEP BİRLİTE SAHİP ÇIKALIM!**

**BES'TE ÖRGÜTLENELİM,
BİRLEŞELİM, MÜCADELE EDELİM,
KAZANALIM.**

YAŞASIN ÖRGÜTLÜ MÜCADELEMİZ!