RAPOR

KAMUDA SÖZLEŞMELİLİĞE SON ŞURASI

AĞUSTOS | 2019

www.memursen.org.tr

KAMUDA

SÖZLEŞMELİLİĞE SON

RAPOR | 2019

MEMUR-SEN
MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU
1995

www.memursen.org.tr

Memur-Sen Adına Sahibi Genel Başkan
Ali YALÇIN

Genel Yayın Yönetmeni
Mehmet Emin ESEN

Yayın Kurulu
Semih DURMUŞ
Levent USLU
Hüseyin ÖZTÜRK
Hacı Bayram TONBUL
Mehmet BAYRAKTUTAR
Soner Can TUFANOĞLU

Yayına Hazırlayanlar
Av. Ahmet Günenç
Raşit Eğin (Çalışma Ekonomisti)
Av. Mutahhar Şamil Acar

Grafik Tasarım
İrem DENİZ

Memur-Sen Genel Merkez
Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi
No:86 Altındağ - Ankara / TÜRKİYE
Tel: 0 312 230 48 98 - Faks: 0 312 230 39 89

AĞUSTOS 2019

İÇİNDEKİLER

6 **Takdim**

7 **Şura Açış Konuşması**

13 **I- Giriş**

II) Alt Komisyonlar ve Raporları

16 1)Kamu Personel Sisteminde Sözleşmeli Personelin Konumu ve Tarihçesi Komisyonu

25 2)Kadrolu Memur - Sözleşmeli Personel Ayrımının Sonuçları, Hak ve Uygulama Farklılıkları Komisyonu

28 3) Sözleşmeli Personelin Mali, Sosyal Özlük Hakları ve Farklılıkları Komisyonu

29 4) Sözleşmeli Personelin Statüsünden Kaynaklı Sorunlar ve Mağduriyetler Komisyonu

31 5) Sözleşmeli Personele İlişkin Beklenti, Talep ve Teklifler Komisyonu

III) Hizmet Kolları İtibariyle Sendikaların Sözleşmeli Personel İstihdamına İlişkin Değerlendirmeleri

36 Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen)

40 Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası (Sağlık-Sen)

44 Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası (Diyanet-Sen)

48 Büro Memurları Sendikası (Büro Memur-Sen)

54 Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası (Bem-Bir-Sen)

56 Tarım-Orman Çalışanları Birliği Sendikası (Toç-Bir-Sen)

62 Bayındır, Çevre, İnşaat, Yol, Afad, Tapu ve Kadastro Çalışanları Birliği Sendikası (Bayındır Memur-Sen)

64 Enerji, Sanayi ve Madencilik Çalışanları Birliği Sendikası (Enerji-Bir-Sen)

66 Birlik, Haberleşme ve İletişim Çalışanları Sendikası (Birlik Haber-Sen)

72 Kültür, Turizm ve Sanat Çalışanları Sendikası (Kültür Memur-Sen)

76 **IV) Kadroya Geçiş Öncesi Giderilmesi Gereken Sorunlar ve Çözüm Önerileri**

84 **V) Sonuç Bildirgesi**

92 **VI) Sözleşmeli Personelin Kadroya Geçişini Öngören Yakın Dönemdeki Yasal Düzenlemeler**

105 **Sonuç**

TAKDİM

Hacı Bayram TONBUL
Genel Başkan Yardımcısı

Kamu görevlileri sendikacılığının yetkili Konfederasyonu Memur-Sen olarak, sendikal mücadelede, kuruluşumuzdan bugüne akademik hizmet sendikacılığını benimsedik. Bağlı sendikalarımızın katkısı ve desteğiyle, hem kamu personel sistemine hem de sendikal zemine yönelik reformların, kazanımların, tarihe geçen adımların mimarı, öncüsü ve sancaktarı olduk.

Toplu görüşme garabetini bitirip "toplu sözleşme" hakkını elde eden, başörtüsü yasağı zulmünü bitiren, kılık kıyafet dayatması ilkelliğinin bitmesi için örgütlü gücüyle direnen, ILO'da Türkiye'nin çalışan kesimini temsil hakkını ve yetkisini kamu görevlileri sendikacılığı tarafına geçiren, birçok yasağı ve sınırlamayı sona erdiren kamu emekçilerinin örgütlü gücü olan Memur-Sen olmuştur.

Ve yine "Kamu personel sistemi sözleşmeli istihdamdan kurtarılmalı" iradesiyle 2011 ve 2013 yıllarında sözleşmeli personelin kadroya geçiş hakkını elde eden de, "Geçici Personel" istihdamını yani 4/C'yi kamu personel sisteminin dışına iten, modern kölelik uygulamasına son veren de Memur-Sen'dir. Memur-Sen olarak, kuruluşumuzdan bugüne çok temel bir kararı deklare ettik; "kamu hizmeti memurlar eliyle yürütülmeli ve kamu personel sisteminde temel istihdam modeli kadrolu memur statüsü olarak kabul edilmeli" dedik. Aynı işi farklı sıfatlarla, farklı istihdam şekilleriyle, farklı maaş ve ücret ödeyerek yaptırmanın aklen, hukuken, ahlaken anlatılabilir ve kabul edilebilir olmadığını ifade ettik.

5. Dönem Toplu Sözleşme, sözleşmeli personel ayıbının giderilmesi, sosyal adalet ve gelir dağılımında hakkaniyet anlayışının gerçekleştirilmesi, kamu görevlilerinin tamamının kadrolu olarak istihdam edilmesi ve emeğin karşılığının artırılması yönüyle emsalsiz bir fırsattır.

Bu çerçevede 23 Şubat 2019 tarihinde gerçekleştirdiğimiz "Sözleşmeliliğe Son Şurası"na ilişkin hazırlamış olduğumuz bu rapor revize edilerek, kamu personel sistemindeki istihdam politikalarına yön, sözleşmeliliğe son vermek adına 5. Dönem Toplu Sözleşme tekliflerimizle birlikte kamu işverenine sunulmuştur.

Kamuda sözleşmeli personel rejiminin ürettiği mağduriyetleri, sözleşmeli personelin tepkilerini, beklentilerini ve taleplerini anlama çağrısında bulunmayı, doğru içerikle anlatmayı, doğru şekilde ilgililere aktarmayı ve nihayet sözleşmeli personel başlığıyla özetlenebilecek sorunu çözümle buluşturmayı hedefleyen **"Kamuda Sözleşmeliliğe Son Şurası"** başlıklı bu şurayı düzenledik.

Bu amaçla, Konfederasyonumuza bağlı sendikalarımızca; kendi hizmet kollarındaki kurum ve kuruluşlardaki sözleşmeli personel rejimine ve bu kapsamdaki kamu görevlilerine yönelik tespit ve teklifleri belirlemek amaçlı çalıştaylar yapılarak, bu çalıştaylar kapsamında ortaya konan görüş, öneri, tespit ve teklifler "Kamuda Sözleşmeliliğe Son Şurası Raporu" şeklinde raporlaştırılmıştır.

ŞURA AÇIŞ KONUŞMASI

Sendikalarımızın genel başkanları, Memur-Sen'imizin ve bağlı sendikalarımızın genel merkez yöneticileri, "Sözleşmeliliğe Son Şuramızı" onurlandıran değerli üyelerimiz, Divan Kurulumuzun Başkanı ve üyeleri, değerli basın emekçileri, hanımefendiler ve beyefendiler... "Kamuda Sözleşmeliliğe Son Şur'ası"na hoş geldiniz, onur verdiniz.

Fikirlerinizle, önerileriniz ve eleştirilerinizle Şur'anın çalışmalarına büyük bir derinlik kazandıracağınıza ve zenginlik katacağınıza inanıyor, bütün katılımcılara şimdiden teşekkür ediyorum. Kamu görevlileri sendikacılığının yetkili konfederasyonu Memur-Sen olarak, sendikal mücadelede, kuruluşumuzdan bugüne akademik hizmet sendikacılığını benimsedik.

Sorunları aktararak, sorunlara dayalı kaos pazarı kurarak değil, çözümleri paylaşarak, çözüm süreçlerinde ve çabalarında paydaşlık yaparak sendikacılık yaptık. Biz, Konfederasyonumuzu, sendikal duruşumuzu, sendikalarımızı ve sendikacılığımızı emeğin ve erdemin emrine vermeyi hem görev hem onur sayıyoruz.

Ortak akıldan beslenen ve güzel ahlaka dayanan dayanışmayla sendikacılık yapıyor, "hızlı, doğru ve adil çözüm" için ter akıtıyor, akıl yürütüyor, sonuç ve kazanım üretiyoruz. Memur-Sen olarak, bağlı sendikalarımızın katkısı ve desteğiyle, hem kamu personel sistemine hem de sendikal zemine yönelik reformların, kazanımların, tarihe geçen adımların mimarı, öncüsü, sancaktarı olduk.

Türkiye'nin yakın geçmişinde insanı, vatandaşı, emek kesimini, kamu görevlilerini, gençleri, kadınları, çocukları mutlu eden kararların, çabaların birçoğunda Memur-Sen'in imzasını, çabasını, terini, fikrini, emeğini, iradesini görürsünüz. Kamu görevlilerinin sendikalı olma iradesinin artışında, sendikal örgütlenmeye dayalı hak arayışlarında, kamu görevlilerini "soylu mücadeleyle" buluşturan Memur-Sen'i ve bağlı sendikaları görürsünüz.

Adaletin ve hakkaniyetin tesisi adına sivil itaatsizlik duruşlarında, sivil insiyatifle millet iradesi doğrultusunda pozisyon alışlarda; sendikalı olmayı önemseten, sendikal mücadeleyle yüzleri gülümseten Memur-Sen'in "en büyük gücümüz örgütlülüğümüz" anlayışını bulursunuz.

Emeğin hem değerini hem de ederini yükselten sendikal başarılarda ve kazanımlarda; örgütlenmede oran, mücadelede itibar, yetkide istikrar rekorları kıran Memur-Sen'in ve bağlı sendikalarının dirayetini görürsünüz.

Evet, toplu görüşme garabetini bitirip "toplu sözleşme" hakkını elde eden de, kamu görevlilerine daha fazla hak için toplu pazarlık masasında direnen de Memur-Sen'dir. Bazı kesimlerce normal/gerekli kabul edilen bazılarınca sona ermesi imkansız görülen bir çok yasağı ve sınırlamayı sona erdiren de Memur-Sen'dir. Başörtüsü yasağı zulmünü bitiren, kılık-kıyafet dayatması garabetinin bitmesi için örgütlü gücüyle direnen de Memur-Sen'dir. ILO'da Türkiye'nin çalışan kesimini temsil hakkını ve yetkisini kamu görevlileri sendikacılığı tarafına geçiren de Memur-Sen'dir.

1 Mayıs'ı şiddet ve tehditten, kutsanmış alan dayatmalarından kurtaran, milletle birlikte meydanlarda kutlayan, emeğin milletle dayanışmasına zemin ve fırsat oluşturan da Memur-Sen'dir.

"Devlet kamu görevlileriyle sadece toplu sözleşme yapmalı, kamu personel sistemi sözleşmeli istihdamdan kurtarılmalı" iradesiyle 2011 ve 2013 yıllarında sözleşmeli personele kadroya geçiş hakkını elde eden de Memur-Sen'dir. 4/C'lilerin önce çalışma sürelerini, sonra izin sürelerini genişleten, maaşlarının artmasını sağlayan, sosyal haklarının kapsamını artıran, sendika üyesi olma hakkına kavuşmasını sağlayan da Memur-Sen'dir. "Geçici Personel" istihdamını yani 4/C'yi kamu personel sisteminin dışına iten, modern kölelik uygulamasına son veren de Memur-Sen'dir. Biz, Memur-Sen ve bağlı sendikaları olarak; kamu personel sisteminin mevzuattan ve mevcut uygulamalardan kaynaklanan sorunlarını görmek ve çözmek noktasında zorlanmıyoruz. Kamu görevlilerinin taleplerini, beklentilerini, tepkilerini görmekte, anlamakta ve anlatmakta güçlük çekmiyoruz. Çünkü, Memur-Sen olarak hem konfederasyon hem de sendikalar düzeyinde tabandan, tavana; sahadan, masaya; sorundan, çözüme; bireyden, kitleye; hükümden, hukuka; imkandan, hakka doğru sendikacılık yapıyoruz.

Memur-Sen'in mücadele ahlakı; sendikal alanı masa başı hak arayışı algı oyunlarından temizlemektir. Memur-Sen'in örgütlü güçle sonuç ve kazanım üretirken temel hassasiyetlerinden biri; "mış gibi yapma kurnazlığına" tevessül etmemektir. Görünün o dur ki; kamu görevlilerimiz de salon sendikalarına, algı oyunlarıyla yol almaya çalışan, "mış gibi yapma" kurnazlığına dayanan sendikacılara ne itibar ne de iltifat ediyor.

Değerli Dostlar;

Memur-Sen olarak bağlı sendikalarımızla birlikte, kamu personel mevzuatının yaşattığı ve sözleşmeli kamu görevlilerimizin yaşadığı bir sorunu bütün kapsamıyla tespit etmek, çözümü sağlayacak adımları da ortak akılla ve kararlılıkla teklif etmek hedefiyle çalışma başlattık.

Evet, kamuda sözleşmeli personel rejiminin ürettiği mağduriyetleri, sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen arkadaşlarımızın tepkilerini, beklentilerini ve taleplerini anlama çağrısında bulunmayı, doğru içerikle anlatmayı, doğru şekilde ilgililere aktarmayı ve nihayet sözleşmeli personel başlığıyla özetlenebilecek sorunu çözümle buluşturmayı hedefliyoruz.

Bu amaçla, her biri aynı zamanda hizmet kollarının yetkilisi, toplu pazarlık masasının asli ve tek öznesi olan bağlı sendikalarımızca, kendi hizmet kollarındaki kurum ve kuruluşlarda sözleşmeli personel rejimine ve bu kapsamdaki kamu görevlilerine yönelik tespit ve teklifleri belirlemek amaçlı çalıştaylar 22 Şubat Cuma günü yani dün itibariyle tamamlandı.

Bu çalıştaylarda, her sendikamız kendi hizmet kollarındaki uygulamalar ve mevzuatları, bunlardan doğrudan etkilenen sözleşmeli personel statüsündeki arkadaşlarımızın da olduğu bir katılımcı heyetle değerlendirdiler. Çalıştay kapsamında ortaya konan görüş, öneri, tespit ve teklifleri, bir anlamda ön rapor mahiyetinde raporlaştırdılar.

Konfederasyonumuz tarafından planlanan, sizlerin katkı ve katılımlarıyla da bugün tamamlanacak olan "Kamuda Sözleşmeliliğe Son Şurası"yla, sendikalarımızın bu ön raporlarıyla birlikte, şura bünyesinde oluşturulacak komisyonların çalışmaları, raporları ve geçmişten bugüne sözleşmeli personel başlığı altındaki gelişmeler ve yaklaşımlar dikkate alınarak daha bütüncül ve geniş kapsamlı bir değerlendirme yapılmış olacak.

Şura; sözleşmeli personel rejimine, mevzuatına, uygulamalarına, sözleşmeli personelin sorunlarına, taleplerine ve beklentilerine dair doğrudan sahanın, konunun öznelerinin, muhataplarının konuşmasına, buluşmasına fırsat sunacak. Bunun da ötesinde, kamu hizmetlerimizin, kamu yönetiminin, kamu personel sisteminin mevcuttaki önemli sorunlarından ve en çok gündem olan konularından birine dair kapsamlı bir raporun oluşmasına, yazılmasına imkân sağlayacak.

Biz Memur-Sen olarak, kuruluşumuzdan bugüne çok temel bir kararı deklare ettik; "kamu hizmetleri memurlar eliyle yürütülmeli ve kamu personel sisteminde temel istihdam modeli kadrolu memur statüsü olarak kabul edilmeli" dedik. Bu kararımızdan hiç vazgeçmedik, hiç taviz vermedik, kararımızı ve bakışımızı da hiç değiştirmedik.

Bir hususu öncelikle ifade edelim. Kamu işvereni, Devlettir. Kamu görevlilerinin patronu, devlettir. Devlet, işveren sıfatıyla da anayasada belirtilen niteliklere sahiptir. Bir başka ifadeyle işveren olarak Devlet, demokratik sosyal hukuk devleti niteliklerine uygun olarak işveren sıfatının gereklerini yerine getirmelidir. Demokratik devlet; bireye güven, emeğe güvence vermekten imtina etmeyen devlettir.

Sosyal devlet, insana hürmet eden, istihdamda güvence veren olan devlettir. Hukuk devleti; aynı durumda olanları aynı hak ve sorumluluklarla donatan devlettir. Hukuk devleti; aynı işi yapanlara, aynı meslek adıyla, aynı unvanla kamu hizmeti sunanlara, farklı maaş ödemez, farklı haklar vermez, farklı sorumluluklar yüklemez.

Aynı okulda görev yapan iki öğretmenden birini kadrolu, diğerini sözleşmeli olarak nitelemek nasıl bir yaklaşımdır. "Eşit işe eşit ücret" ilkesinin geçerli olduğu bir kamu personel sisteminde "aynı işe farklı sıfat" olmasını nasıl açıklayabiliriz? Açıklayamayız. Aynı işi farklı sıfatlarla, farklı istihdam şekliyle farklı maaş ve ücret ödeyerek yaptırmak aklen, hukuken, ahlaken anlatılabilir ve kabul edilebilir değildir.

Bir yandan kamu personel sisteminin kariyer ve liyakata dayandığını söylüyoruz. Diğer taraftan, sözleşmeli personel rejimiyle; kamuda kariyer sisteminin gerekmediği, gerçekleşmeyeceği algısı üretiyoruz. Çünkü sözleşmeli personel iseniz görevde yükselemezsiniz, unvanınızı değiştiremezsiniz. Ehil olsanız da üst görevlere atanamazsınız.

Sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen arkadaşlarımızın göreve başlama noktasında imzaladıkları sözleşme aslında birçok görünmeyen hüküm içeriyor. O sözleşmeyi imzalayanlar, sadece kamu görevlisi sıfatı kazanmıyor. O sözleşmeyi imzalayanlar; çocuklarını özlememe yeterliliği, hukuken evli olsa da fiilen bekâr ya da boşanmış gibi davranma yeteneği de kazanıyor. Sözleşmeli personel olduğunuzda; aynı zamanda kariyer yapma azmi gibi bir derdiniz, üst görevlere atanma gibi bir hedefiniz olmasına gerek kalmıyor.

Ek gösterge gibi bir talebin sahibi, derece ve kademe yükselmesi gibi bir işlemin öznesi olamaz sözleşmeli personel kardeşlerimiz. Bırakınız isteğe bağlısını özre bağlı yer değiştirme hakkından mahrum olanların da olduğunu söylemek yanlış olmaz. Kamu personel sisteminde "sözleşmeli personel" istihdamı 657 sayılı Kanunun ilk halinde sadece "Türkiye'de yapılamayan özel ihtisas öğretimleriyle ilgili alanlarla" sınırlıydı.

Bugün ise öğretmenlikten, hemşireliğe, büro memurluğundan, mühendisliğe birçok alanda sözleşmeli personel istihdam ediliyor. Niçin kadrolu değil de sözleşmeli statüde istihdam ediliyor? Sorusuna, ikinci bir soruyu sormayı gereksiz kılınan bir cevap verilmiyor, verilemiyor. 1965 yılından bugüne gitgide temel istihdam modeli haline getirilme noktasına gelen sözleşmeli personel istihdamının, hem parasal maliyeti hem de sosyal maliyeti çok yüksek. Sosyal maliyeti hesaplamak bir tarafa karşılamak çok zor. Onlarca çocuğa ders veren öğretmen kendi çocuğundan mahrum. Öğretmen bir tarafa, çocuklar babasından ya da annesinden belki de her ikisinden mahrum.

Bir ilçenin, köyün, kasabanın insanını hastalıktan kurtarıp şifayla buluşturan sağlık personeli, eşiyle, çocuğuyla, annesi, babasıyla görüşmekten mahrum. İşi ile eşi arasında tercih yapmaya, kadrolu arkadaşından daha yüksek vergi ödemeye, sosyal güvenlik hakları noktasında belirsizliğe mahkûm bir kamu görevlisi portresini makul, makbul ve adil görebilir miyiz? Biz göremiyoruz. Görmüyoruz. Görmeyeceğiz.

2011 ve 2013 yıllarında sözleşmeli personeller kadroya geçirildi. Kim zarar gördü. Kamu hizmetlerinde aksama, yavaşlama, kalitesinde azalma mı oldu? Elbette hayır.

Yakın bir tarihte taşeron işçileri, sürekli kamu işçisi pozisyonuna geçirildi. Parasal maliyet azaldı, sosyal maliyet ortadan kalktı. Sevinen, işe daha huzurlu giden ve devletine güvenen 700 bin insan ve aileleri...

Sözleşmeli personel konusundaki kamu personel sisteminin birçok sorundan, yanlıştan, mağdurdan, haksızlıktan kurtarılması gerekiyor.

Kamu personel sisteminin, kamu hizmetlerinin, kamu yönetimi ve kamu görevlilerine ilişkin mevzuatın ve uygulamanın hali hazırdaki en büyük sorunlarından biri; sözleşmeli personel istihdamında yapılan yanlışlar, hatalardır. Sözleşmeli personel mevzuatında, hukuki açıdan mağduriyet oluşturan hükümlerdir.

Sözleşmeli istihdam noktasında yapılan yanlışların, ortaya konan ısrarın ürettiği, üreteceği sosyal maliyeti görmemektir. Daha kestirme bir söyleyişle; sözleşmeli personel rejimi hem mevzuatıyla hem de varlığıyla bir sorunlar ve tepkiler yumağı oluşturmaktadır.

Saygın iş ilkesine, adalet eşiğine, insan onurunu koruma hassasiyetine, insanın kendini gerçekleştirmesine destek vermekle görevli devlet perspektifine aykırı sözleşmelilik uygulamasının mağduriyetlerini azaltmalı sonra da bütünüyle varlığını ortadan kaldırmalıyız.

Türkiye, kamu hizmetlerini bütünüyle kadrolu personel ile verebilecek kadar kadim bir birikime, bunun finansla maliyetini karşılayacak ekonomik yeterliğe sahiptir. Hiç kimse aksine inanmamızı istemesin.

Çalıştaylarımız ve şuramız bunun hem mümkün hem de gerekli olduğunu tescilleyen bir iradeyi ve birikimi ortaya koyacaktır.

Katılımınız ve katkılarınızla destek verdiğiniz şuramızın sözleşmeli personelin sorunlarının çözümüne ve kadroya geçişe yol haritası olacağına inanıyor, bu mücadelede Allah'ın yar ve yardımcımız olmasını temenni ediyorum.

Ali YALÇIN
Memur-Sen Genel Başkanı

GİRİŞ

Kamu hizmetlerinin sunumunu yöneten ve yönlendiren kamu idaresi; 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 olduğu tartışmasızdır.

Kamu görevlilerinin hak ve hukukunu koruma; mali, sosyal ve özlük haklarını artırma; ile çalışma şartlarını iyileştirme, geliştirme sorumluluğunu üstelenen ve "Yetkili Konfederasyon" sıfatını taşıyan Memur-Sen olarak; her biri, hizmet kollarında yetkili Sendikalarımızla birlikte kamu yönetiminden kamu personel sistemine kamu hizmetlerinden kamu personel mevzuatına, kamu görevlisine, insana, emeğe dair her konunun tarafı, her sorunun muhatabı, her çözümün paydaşı olmayı önemsiyor, sendikal örgüt vasfımızın doğal sonucu olarak kabul ediyoruz.

Vatandaşlarının yaşam kalitesinin, sosyal ve ekonomik refahının artması, kaliteli kamu hizmetine bağlıdır. Bunun da her platformda dile getirdiğimiz; "eşit işe eşit ücret" uygulaması ile güçlü kamu yönetimi ve güvenceli kamu personeli sistemi ile mümkündür. "Güçlü Türkiye" hedefinin bu yolla mümkün olabileceği gerçeğini ıskalamayan bir yaklaşımın bugünden itibaren ortaya konulması gerekmektedir.

Kadrolu personelin yanında sözleşmeli personel statüsünün uygulanması; mali, sosyal ve özlük hakları ile çalışma şartları bakımından, sözleşmeli personelin ikincil personel gibi görülmesine yol açmaktadır. Aslında her iki statüdeki personel de kamu hizmetinin iyi işlemesi, rasyonel ve verimli olarak yerine getirebilmesi için çaba sarf etmekte, yerine getirdikleri görevin niteliği ve niceliği bakımından aralarında hiçbir fark bulunmamaktadır.

Buna karşın, asli fonksiyonu ve yerine getirdikleri görevleri nitelik ve nicelikleri birebir aynı olan kadrolu personelin, sözleşmeli personelden daha fazla mali, sosyal ve özlük hakkına sahip olması, anayasal bir hak olan "eşitlik" kavramının ihlal edilmesi sonucunu da doğurmaktadır.

Konfederasyonumuz ve bağlı sendikalarımızla gerçekleştirdiğimiz şuramızda, sözleşmeli personelin bulunduğu konumdan kaynaklı sorunların ele alınması için oluşturulan 5 komisyonda; sözleşmeli personel uygulamasının tarihçesi, hak ve uygulama farklılıkları, mali, sosyal ve özlük hakları farklılıkları, statüden kaynaklı sorunlar ve mağduriyetler, beklentiler, talep ve teklifler konu başlıkları ile yapılan değerlendirmeler sonucunda sözleşmeli personelin sorunları detaylı olarak ele alınmış, bu sorunların çözüme kavuşturulması için talep ve öneriler geliştirilmiştir.

KAMUDA

SÖZLEŞMELİLİĞE SON

RAPOR | 2019

ALT KOMİSYONLAR VE RAPORLARI

23 Şubat 2019 tarihinde, öncülüğünü Konfederasyonumuzun yaptığı "Sözleşmeliliğe Son Şurası", yetkili sendikalarımızın başkanları, başkan yardımcıları, sözleşmeli personel ve çok sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Konfederasyonumuz sorumlu sendikacılık anlayışının bir gereği olarak; kamu yönetiminin geçmişten günümüze göz ardı ettiği sözleşmeli personelin sorunlarını ve sözleşmeli personel istihdamının yanlışlığını bütün gerçekleriyle ortaya koymak, çözüme dair önerileri paylaşmak amaçlarıyla sözleşmeli personel statüsünde kamu görevlisi istihdamı konusunu etraflıca masaya yatırmıştır.

Genel Başkanımız Ali Yalçın'ın açış konuşmasında, sözleşmeli personelin sorunlarını dile getirerek bu sorunların çözüme kavuşması için verilen mücadeleyi kapsamlı şekilde aktarmıştır. Sözleşmeli personelin eşiyle işi arasında bırakıldığına, ücret farklılıklarının kabul edilemeyecek seviyede olduğuna, unvan, ek ödeme, tayin, terfi, atama, görevde yükselme, sınıf değişikliği, sosyal güvenlik, izin dahil olmak üzere birçok konu başlığında sorunlarının olduğuna ve bu sorunları çözüme kavuşturulması noktasında beklenen adımların atılmadığına da dikkat çekmiştir.

Programın açılış bölümünden sonra oluşturulan komisyonlar ve bu komisyonlarca yürütülen çalışmalar üzerinden sözleşmeli personel ayrımının sonuçları, tarihçesi, mali ve sosyal hak farklılıkları, bu sorunların çözümü için talep, teklif ve beklentilerle ilgili değerlendirmeleri, eleştirileri ve önerileri paylaşma imkanı sunan oturumlar gerçekleştirilmiştir.

1 Kamu Personel Sisteminde Sözleşmeli Personelin Konumu ve Tarihçesi Komisyonu ve Tarihçesi Komisyonu

Kamu personel sistemimizde, mevzuatımızda ve kamu hizmetlerinin sunum süreçlerinde "sözleşmeli personel"in kavram, uygulama ve istihdam türü olarak ortaya çıkışı çok eski dönemlere dayanmamaktadır. Esasen sözleşmeli personelin ortaya çıkışının temelinde, kamu tarafından istihdam edilme beklentisi ve hedefi olmayan ihtisas sahibi kişilerin kamu görevlisi statüsünün ürettiği sınırlamalara ve yasaklara tabi olmaksızın kamu hizmeti üretebilmesine imkan sağlama hedefi vardır. Bu yönüyle sözleşmelilik, istihdam edilen personelin güvencesiz olması amacına değil kamuda istihdam edilme isteği olmayanların birikimlerini kamuya aktarmak suretiyle kamu hizmetinde güvence artırıcı ve oldukça istisnai bir tür olarak ortaya çıkmış ve uygulanmıştır.
Bu durumun bir yansıması olarak personele ve kamu hizmetine ilişkin mevzuatta sözleşmelilik; kurum ve kuruluşların mali yıl çerçevesi içinde kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai haller çerçevesinde temin edilmek üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç duyulan geçici işlerde görevlendirilmek şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım geçmişten bu güne büyük oranda geçerliliğini korurken bu tanıma dayalı uygulamalarda ve idari düzenleyici işlemlerde bu türden bir koruma söz konusu olmamış aksine sözleşmeli personel kavramını ve kapsamını genişleten bir içerik ortaya çıkmıştır.

1939 yılından bu yana, birçok yasal düzenlemede sözleşmeli personel istihdamına yer verilmiştir. Ancak, istihdamın hukuki niteliği ve genel esasları büyük ölçüde 1960'lı yıllarda verilen Danıştay kararları neticesinde şekillenmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4'üncü maddesinin (B) bendi ile 06.06.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile çıkarılan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'da yer alan hükümler çerçevesinde sözleşmeli personel istihdam edilmektedir.

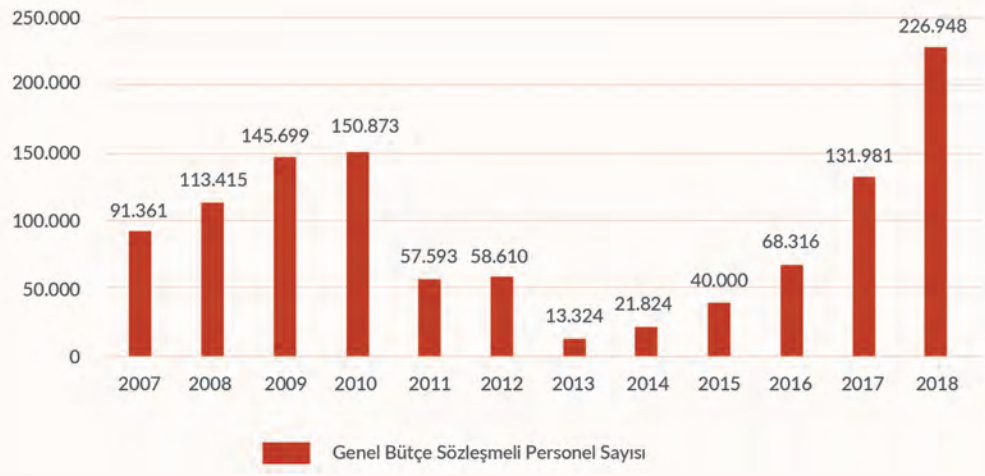
Sözleşmeli personel istihdamına ilişkin düzenlemeler yeknesaklık göstermemektedir. Bunun bir sonucu olarak tek bir sözleşmeli personel statüsünden bah-

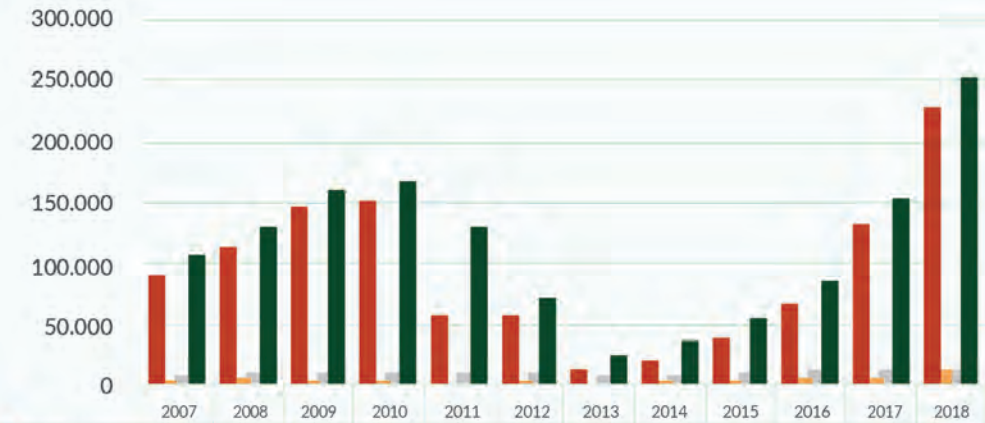
setmek mümkün değildir. Sözleşmeli personel statüsü, memur statüsü ile işçi statüsü arasında sıkışmış birden çok statüye işaret etmektedir. Böylelikle, çelişkili görülen bazı hukuki meselelerin açıklığa kavuşması mümkün olacaktır. 1982 Anayasası'nda, 1961 Anayasası'ndan farklı olarak, genel idare esaslarına göre yürütülecek asli ve sürekli görevlerde, memurların yanında "diğer kamu görevlileri''nin de istihdam edilebileceği hüküm altına alınmış ve KİT'ler de bu kapsama dâhil edilmiştir. Bu düzenleme sonrasında hangi istihdam rejimlerinin "diğer kamu görevlisi" kavramına dâhil olduğu doktrinde ve yargıda tartışmalara neden olmuştur. Anayasa Mahkemesi, 128'inci maddenin ikinci fıkrasında yer alan memur ve diğer kamu görevlilerinin nitelik, atanma, görev, yetki, hak ve yükümlülüklerinin kanunla düzenlenmesi gerektiği yönündeki ilkeden hareketle, bu istihdam biçiminin sadece kanunda zikredilmesini yeterli görmemiştir.

Bu noktada sözleşmeli personel statüsü kadrolu statüye göre daha geç ortaya çıkmakla birlikte, genellikle sözleşmeli personel sayısında 2005 yılından sonra daha ciddi bir artış gözükmektedir. Sözleşmeli personel istihdamındaki artış belediyelerde 2005'te, eğitim ve diyanet hizmet kolunda 2006'da, bayındır hizmet kolunda 2003'te, enerji hizmet kolunda ise 1984'te başlamaktadır. Kısmi olarak uygulanacak olan sözleşmeli personel istihdamı 2005 sonrasında asli istihdam dönüşmüş ve amacından sapmıştır.

> **Sözleşmeli personel istihdamına ilişkin düzenlemeler yeknesaklık göstermemektedir. Bunun bir sonucu olarak tek bir sözleşmeli personel statüsünden bahsetmek mümkün değildir.**

Genel Bütçe Sözleşmeli Personel Sayısı





	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Genel Bütçe	91.361	113.415	145.699	150.873	57.593	58.610	13.324	21.824	40.000	68.316	131.981	226.948
Üniversiteler	5.097	5.990	5.183	4.996	1.739	3.396	2.302	4.348	5.052	5.790	7.457	12.970
Diğer	9.472	10.894	10.632	11.636	10.418	10.403	9.717	9.737	10.967	12.631	13.623	11.910
Toplam	105.930	130.299	161.514	167.505	69.750	72.409	25.343	35.909	55.019	86.737	153.061	251.828

Merkezi Yönetim Kapsamındaki Sözleşmeli Personel Sayıları

*Veriler kamu kurum ve kuruluşlarının konuyla ilgili erişime açık yayımlarından elde edildimiştir.

2018 yılı Kasım ayı verilerine göre kamuda istihdam edilen sözleşmeli personel sayısının belirli unvanlar itibariyle dağılımı tabloda gösterilmiştir.

Kamudaki Bazı Unvanların Dağılımı	
Statü	**Sözleşmeli Personel**
Öğretmen(*)	39.045
Hemşire	31.455
Veri Hazırlama Ve Kontrol İşletmeni	
Hizmetli	689
Sağlık Memuru	148
Mühendis	14.786
İmam-Hatip	13.601
Memur	15.046
Bilgisayar İşletmeni	881
Ebe	4.960
İnfaz Ve Koruma Memuru	9.615
Sağlık Teknikeri	12.646
Tabip	5.142
Uzman Tabip	11
Tekniker	6.318
Şef	4.277
Zabıt Katibi	5.465
Teknisyen	5.166
Kuran Kursu Öğreticisi	2.798
Gelir Uzmanı	
Şoför	596
Şube Müdürü	100
Zabıta Memuru	
Müezzin-Kayyım	460
Toplam	173.214
Diğer Unvanlar	81.349
Genel Toplam	254.563

(*) MEB'den 03/04/2019 tarihi itibariyle alınan veriye göre sözleşmeli öğretmen sayısı 83.366'dır.

İSTİHDAMLARINA İLİŞKİN YASAL DAYANAKLARI İTİBARİYLE SÖZLEŞMELİ PERSONEL SAYILARI*

Kurum Tip Eski	Yasal Dayanak	Dolu
190	12 sayılı Milli Saraylar İdaresi Başkanlığı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin Geçici 1. Maddesinin 5. Fıkrası uyarınca	13
190	1309 sayılı Kanun	1625
190	3056 Sayılı Kanun 35.Maddesi	3
190	3289 ayılı Teşkilat Kanununun 30. Mad.	3260
190	3624 Sayılı Kanuna Göre	1241
190	375 Sayılı KHK nın Ek 23	5
190	375 Sayılı KHK nın Ek 26	10
190	375 Sayılı KHK nın Ek 27	17
190	375 sayılı KHK nın ek 6 maddesine göre	96
190	375 sayılı KHK nın ek 7 maddesine göre	85
190	388 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname 6/2 Madde	30
190	4457 Sayılı Kanun ve Yönetmeliği	108
190	4678 sayılı Kanun	4
190	4924 Sayılı Kanun	10762
190	5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevlileri Hak. Kan. 25. mad.	91
190	5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunun 28. maddesinin üçüncü fıkrası	77
190	5648 sayılı kanun	1266
190	6107 sayılı İller Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanunun	1314
190	6216 sayılı kanunun 32. maddesi gereği (Anayasa Mahkemesi)	4
190	6306 sayılı Kanun	201
190	633 Sayılı Kanunun 18/A Mad. Uyarınca	33
190	642 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname	3
190	644 sayılı Kanun 36-A Mad.	3
190	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	118.308
190	657 sayılı Kanun Ek Geçici 16. maddesi	929
190	663 Sayılı Khk nın 45A maddesi	39.966
BEL	5393 sayılı Kanun 49.maddesi ve kendi Teşkilat Kanununa veya özel düzenleme bulunan diğer Kanunlara göre sözleşmeli istihdam edenler	15.447
BEL	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	421
BEL	657 sayılı Kanun Ek Geçici 16. maddesi	314
Diğer	2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun 29.m. uyarınca düzenlenmiş olan SPK Personel Yön. 6/B maddesi	5
Diğer	375 sayılı KHK nın ek 6 maddesine göre	23
Diğer	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	14
KİT	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	59.222
KİT	4456 sayılı kanunun 15.Maddesi	384
KİT	4456 sayılı kanunun 15.Maddesi istinaden Personel Yönetmeliğinin 2. Maddesi	31
KİT	527 sayılı KHK	41
KİT	6475 Sayılı Posta Hizmetleri Kanunu 27.Maddesi	11.874
KİT	7147 sayılı Kanun	22
Toplam		**267.252**

*Mayıs 2019 verileri esas alınmıştır.

BAKANLIKLAR, KURUM, KURULUŞLAR VE HİZMET KOLLARI İTİBARİYLE SÖZLEŞMELİ PERSONEL SAYILARI

Hizmet Kolu	Kurum ve Kuruluşlar	İstihdama Esas Yasal Dayanak	Kurumdaki Sözleşmeli Personel Sayısı*	Sendika Raporlarına Göre Sözleşmeli Personel Sayısı**
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	Sayıştay Başkanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	14	
	Danıştay Başkanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	116	
	Yargıtay Başkanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	253	
	(Değişik:RG-27/3/2010-27534) Türkiye İstatistik Kurumu,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	2057	
	Adalet Bakanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	37.389	
	İçişleri Bakanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	402	
	Dışişleri Bakanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	2.998	
		375 sayılı KHK nın ek 6 maddesine göre	6	
		12 sayılı Milli Saraylar İdaresi...	13	
	Devlet Personel Başkanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	0	
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	243	
	Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	649	
	Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	763	
	Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği,	4457 Sayılı Kanun ve Yönetmeliği	108	
	Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü,	4456 sayılı kanunun 15.Maddesi	415	
	(Ek:RG- 25/12/2002-24974) Kamu İhale Kurumu,	375 sayılı KHK nın ek 6 maddesine göre	23	
	(Ek:RG-3/5/2012-28281) Gençlik ve Spor Bakanlığı,	3289 ayılı Teşkilat Kanununun 30. Mad.	3.260	
		657 sayılı Kanun 4/B maddesi	3.879	
		375 sayılı KHK nın ek 6 maddesine göre	15	
	(Ek:RG-3/5/2012-28281) Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	0	
	(Ek:RG-31/7/2013-28724) Genelkurmay Başkanlığı	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	0	
	(Ek:RG-31/7/2013-28724) Jandarma Genel Komutanlığı	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	15	
	(Ek:RG-31/7/2013-28724) Sahil Güvenlik Komutanlığı	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	200	
	(Ek:RG-19/4/2014-28977) Göç İdaresi Genel Müdürlüğü	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	279	
	(Ek:RG-8/7/2014-29054) Emniyet Genel Müdürlüğü	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	65	
	Diğer Sözleşmeli Personel		77	55.000
Toplam			53.239	55.000

Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	Milli Eğitim Bakanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	43.090	83.366
	(Değişik:RG-3/5/2012-28281) Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı,	375 sayılı KHK nın ek 6 maddesine göre	70	405
	Üniversiteler,		11.560	8.973
	Diğer Sözleşmeli Personel		46	
Toplam			**57.766**	**92.744**
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	Sağlık Bakanlığı,	663 Sayılı KHK'nın 45A maddesi	39.967	39.966
		657 sayılı Kanun 4/B maddesi	11.455	11.471
	Adli Tıp Kurumu Başkanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	171	
	Diğer Sözleşmeli Personel	4924 sayılı Kanun	10.762	
Toplam			**62.355**	**51.437**
Yerel Yönetim Hizmetleri	İl Özel İdareleri ve bunlara bağlı işletme, müessese ve idareler,			
	Büyükşehir Belediyeleri, Belediyeler ve bunlara bağlı işletme, müessese ve idareler,			
	Yerel Yönetim Birlikleri,			
	Bozcaada ve Gökçeada İdareleri,			
Toplam			**18.000**	**15.000**
Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	(Değişik: RG-8/7/2014-29054) PTT-Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	14.579	15.589
		6475 Sayılı Posta Hizmetleri Kanunu 27.Maddesi	11.874	
	Diğer Sözleşmeli Personel			17.187
Toplam			**26.453**	**32.776**
Kültür ve Sanat Hizmetleri	(Değişik:RG- 20/9/2003-25235) Kültür ve Turizm Bakanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	1.148	1.551
	Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı,			
	Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü,	657 sayılı Kanun Ek Geçici 16. maddesi	929	910
	Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü,		1.625	1.627
	Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı,	375 sayılı KHK nın ek 6 maddesine göre	5	
		657 sayılı Kanun 4/B maddesi	1	
Toplam		7	**3.708**	**4.088**
Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri	(Değişik:RG-3/5/2012-28281) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı,	6306 sayılı Kanun	201	724
		657 sayılı Kanun 4/B maddesi	486	
		375 sayılı KHK nın ek 6 maddesine göre	0	
		644 sayılı Kanun 36-A Mad.	3	
	(Değişik:RG-3/5/2012-28281) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	466	1.378
	(Değişik:RG-24/4/2011-27914) İLBANK - İller Bankası Anonim Şirketi,	6107 sayılı İller Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanunun	1.314	
	GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı,	388 sayılı Kanun Hükmünde Kararname 6/2 madde	30	30
	(Ek:RG-27/3/2010-27534) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı,			
	(Ek:RG-3/5/2012-28281) Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı,	4678 sayılı Kanun	4	
	Karayolları Genel Müdürlüğü			1.000
Toplam			**2.504**	**3.132**

Ulaştırma Hizmetleri	T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	7.863	
	Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	10.428	
	(Mülga:RG-3/5/2012-28281)			
	(Ek:RG-27/3/2010-27534) Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü,	5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevlleri Hak. Kan. 25. mad.	91	
	Diğer Sözleşmeli Personel		43	
Toplam			**18.425**	18.425
Tarım ve Ormancılık Hizmetleri	(Değişik:RG-3/5/2012-28281) Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	5.475	5.512
	Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	1.044	1.124
	(Değişik:RG-19/4/2014-28977) Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	458	454
	(Değişik:RG-3/5/2012-28281) Orman ve Su İşleri Bakanlığı,			
	Orman Genel Müdürlüğü,	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	829	810
	(Ek:RG-3/5/2012-28281) Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu,	5648 sayılı kanun	1266	1.780
	(Ek:RG-3/5/2012-28281) Türkiye Su Enstitüsü	375 Sayılı KHK nın Ek 23/26/27	17	
Toplam			9.089	9.680
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	(Değişik:RG-27/3/2010-27534) Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı,	3624 Sayılı Kanuna Göre	1.241	
	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	19	25
	Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü,	375 sayılı KHK nın ek 6 maddesine göre	18	543
		657 sayılı Kanun 4/B maddesi	1.013	
	(Değişik:RG-27/3/2010-27534) Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	1.288	1.288
	Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	1.163	1.159
	Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	1.247	1.288
	(Mülga:RG-27/3/2010-27534)			
	Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	828	826
	Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	2.544	2.541
	Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	4.404	4.399
	Sümer Holding A.Ş. Genel Müdürlüğü,	399 sayılı Kanun 3/c maddesi	71	30
	(Ek:RG-27/3/2010-27534) Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü	4865 sayılı kanun	0	
	Diğer Sözleşmeli Personel			3.499
Toplam			13.836	15.598
Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	Diyanet İşleri Başkanlığı,	5393 sayılı Kanun 49.maddesi ve kendi Teşkilat Kanununa veya özel düzenleme bulunan diğer Kanunlara göre sözleşmeli istihdam edenler	0	
		657 sayılı Kanun 4/B maddesi	5.458	
		703 Sayılı KHK 221. Madde 6. Fıkra (Başbakanlıkdan gelen sözleşmeli personeller için)	0	
	Vakıflar Genel Müdürlüğü	657 sayılı Kanun 4/B maddesi	17	24.735
	Diğer Sözleşmeli Personel		33	
Toplam			5.508	24.375
Toplam Sözleşmeli Personel Sayısı			**270.883**	**322.255**

* Kamu Kurum /kuruluşlarından alınan 2018 verileri baz alınmıştır.
** Sendikaların kurumlarından aldığı son güncel veriler.
*** Kurumlardan alınan sözleşmeli personel sayılarına 399 sayılı Kanuna tabi sözleşmeli personel dahil değildir.

Sözleşmeli personel statüsü, istihdam edilen personel sayısındaki artış ve eşitsizlikler bağlı olarak hedefinden sapmıştır. Sözleşmeli personel istihdamı; iş güvencesi, güvencesiz istihdam, sözleşmeli personel statüsü, kadrolu personel ile sözleşmeli personel arasındaki hak ve uygulama farklılıkları, asli ve sürekli nitelikte kamu hizmetleri ile istihdam yöntemleri ve personel statüleri arasındaki ilişkiler kamuoyunda sürekli yer almaktadır. 2011 yılında sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi için Konfederasyonumuzun ve bağlı sendikaların talep ve teklifleriyle, kurum ve kuruluşlarda çalışmalar yapılmış, Memur-Sen Konfederasyonu 4. Olağan Genel Kurulu'nda konuşan dönemin Başbakanı Recep Tayyip Erdoğan sözleşmelilerin kadroya geçişi sözünü vermiş ve 2012'de sözleşmelilerin kadroya geçirilmesi sağlanarak sözleşmeli olarak istihdam edilen personelin sayısı düşürülmüştür. 2013 yılında da yine Konfederasyonumuzun teklif, talep ve tepkileriyle sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi sağlanmıştır. Böylece 2011 ve 2013 yıllarında yaklaşık 280 bin sözleşmeli personel kadroya geçirilmiştir. Fakat hemen akabinde yeni alımlarla sayı yeniden artmıştır. 2018 yılına gelindiğinde sözleşmeli personel sayısında yeniden artış gözlemlenmiş, 24.12.2017 de düzenlenen geçici personelin sözleşmeli personel kadrosuna geçirilmesiyle birlikte sözleşmeli personel sayısının yüksek rakamlara ulaştığı görülmüştür.

Sözleşmeli personel rejimi, gerek istihdam türü gerekse uygulama kapsamı itibariyle başlangıçta oldukça istisnai nitelikte iken, bugün özellikle bazı meslekler ve kurumlar açısından asli istihdam rejimi rejimi haline geldiği tespiti yapılabilecek düzeyde sözleşmeli personel sayısına ulaşılmıştır. Sözleşmeli personel rejiminin tali ve istisnai nitelikte istihdam türü olma niteliğinden uzaklaşarak asli nitelikte istihdam türü/rejimi olmaya doğru ilerlemesi; Anayasanın 128'inci maddesinde belirtilen "Kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." hükmü açısından çok temel bir sorunun, anayasal bir tartışma içeriğinin oluşmasına kapı aralamakta olup, bunun kamu bütçesine maliyetinin de ötesinde sosyal maliyeti yüksek başka ardıl sorunları üretme kapasitesi içermektedir. Sözleşmeli personel, içinde bulunduğumuz süreçte ve yakın gelecekte gündemde kalmaya, sorun kaynağı oluşturmaya devam edecek ve başta emek örgütleri olmak üzere ilgili personelin haklı tepkilerine referans olabilecek başlıca konular arasında bulunmaya devam edecektir.

2 Kadrolu Memur - Sözleşmeli Personel Ayrımının Sonuçları Hak ve Uygulama Farklılıkları Komisyonu

	Sözleşmeli Personel	Kadrolu Personel
İş güvencesi	Sözleşme süresi mali yıl ile sınırlıdır. Sözleşme süresinin sonunda sözleşmenin yenilenmemesi ihtimali (ve idare açısından sözleşme yenilememe tasarrufu) söz konusudur	Disiplin hükümleri hariç görevine son verilemez
Sosyal güvence	5510 sayılı Kanunun 4/a maddesine tabi (eski SSK)	5510 sayılı Kanunun 4/a maddesine tabi (Emekli Sandığı)
Vergi dilimi	Tüm sözleşme ücreti gelir vergisine tabi	Sadece bazı maaş/aylık kalemleri gelir vergisine tabi
Kademe/Derece İlerlemesi	Kademe ve derece ilerlemesine tabi değildir	Kademe ve derece ilerlemesi vardır
Görevde yükselme	Görevde Yükselme Sınavlarına katılamaz	Görevde Yükselme Sınavlarına girebiliyor
Unvan değişikliği	Unvan değişikliği sınavlarına katılamaz	Unvan değişikliği sınavlarına katılmak suretiyle unvan değiştirme hakkı vardır
Mazerete bağlı yer değişikliği	Sadece eş durumu mazereti hakkı tanınmış durumda; bu da her iki eşin sözleşmeli öğretmen olmasına bağlı	Eş, sağlık ve özel durumlara bağlı olarak diğer eş kamu personeli olmasa dahi tanınıyor
Yıllık izni	Bir sonraki yıla aktarma hakkı yoktur	Kullanılmayan izin bir sonraki yıla aktarılabiliyor
Yurt dışında eğitim veya görevlendirme	Yurt dışında eğitim veya görevlendirme hakkı tanınmamıştır	Yurt dışında eğitim veya görevlendirme hakkı mevcuttur

Harcırah	Geçici görev yolluğu dışında harcırah ödenmez	Harcırah Kanunu kapsamında harcırah ödenir
Kurumlar arası yer değişikliği	Kurumlar arası yer değişikliği hakkı yoktur. Bu durum ancak mevcut sözleşmesinin feshi ve diğer kurumda yeni bir sözleşme akdiyle mümkündür.	Kurumlar arası yer değişikliği hakkı 657 sayılı Kanunda tanımlanmıştır.
Kurum içi yer değişikliği	Sözleşmeli personelin aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyona kurum içi yer değişikliği talebi karşılıklı yer değişikliğine bağlıdır	Kadrolu memurların kurum içi yer değişikliği talebi münhal kadro olmasına bağlıdır
İsteğe bağlı yer değişikliği	İsteğe bağlı yer değişikliği idarenin tasarrufuna bırakılmış	İsteğe bağlı yer değişikliği hakkı mevcut
Ücretsiz izin	Ücretsiz izne ayrılma hakkı yoktur	657 sayılı Kanunda aranan şartları taşımak kaydıyla aylıksız izin hakkı mevcuttur
Arazi tazminatı	Arazi tazminatı ödenmemektedir	Arazi tazminatı alma hakkı mevcuttur

Yemek ücreti yardımı	Sözleşmeli personele sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamayacağı ve sözleşmelere bu yolda hüküm konulamayacağı hükme bağlandığından yemek ücreti yardımı yapılmamaktadır	Yemek ücreti yardımı verilmektedir
Tazminat	İş sonu tazminatı ödenmekle birlikte sözleşmenin kurum tarafından ya da sözleşmedeki esaslar haricinde personel tarafından feshi halinde iş sonu tazminatı ödenmez	Emekli ikramiyesi ödenmektedir. Bu ödeme şartları varsa memuriyete son verme halinde de yapılmaktadır.
Dil Tazminatı	Yabancı dil tazminatı ödenmez	375 sayılı KHK'da aranan şartları taşıması halinde yabancı dil tazminatı ödenir
Doğum izni sonrası kuruma dönüş	Doğum sebebiyle sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin doğum sonrası kuruma dönüşleri münhal pozisyon bulunmasına ve kurumun takdirine tabidir	Doğum sebebiyle kadrolu memurun memuriyeti devam eder, doğum izni sonrası kurumuna geri döner
İstifa sonrası dönüş	İstifa eden sözleşmeli personelin istifa ettiği pozisyona dönmesi mümkün değildir	İstifa eden memur, belli şartlar dahilinde memuriyete yeniden dönebilmektedirler.
Yönetici pozisyonlarında görevlendirilme	Sözleşmeli personele yönetici pozisyonlarında görevlendirme yapılmamaktadır.	Memurların yönetici pozisyonlarında vekaleten veya geçici görevlendirme suretiyle görevlendirilmelerine imkan bulunmaktadır

3 Sözleşmeli Personelin Mali, Sosyal ve Özlük Hakları ve Farklılıkları Komisyonu

Sözleşmeli personelin mali, sosyal ve özlük hakları konusunda tek tip bir sözleşme olmaması nedeniyle mali, sosyal ve özlük hakları çalıştıkları birim, kurum ve kuruluşlara göre çeşitlilik arz etmektedir. Dolayısıyla bu farklılıklar, kurumlar arası geçişleri hızlandırdığı gibi sözleşmeli olarak çalışan personelin, sürekli KPSS'ye çalışarak 4/A'lı kadroya geçme noktasında gayret sarf etmelerine neden olmakta bu da kurumlarda verimliliği düşürmekte, sınav sonucunda başka kurumlara yerleşen personel nedeniyle kurumlarda personel açıkları meydana gelmekte ve nitelikli personel yönünden telafisi mümkün olmayan sonuçlara sebebiyet vermektedir.

Mali haklar noktasında her kurum kendine göre sözleşmeli personel ücreti belirlemekte olup, bu durum aynı hizmeti veren, aynı statüdeki bir mühendisin, bir avukatın, bir doktorun farklı ücretler almasına neden olmaktadır. Sosyal haklar yönünden, aile ve çocuk yardımı, bazı sözleşmeli personele verilmemekte iken bazı sözleşmeli personele ise çok düşük şekilde verilmektedir.

Özlük hakları noktasında ise sözleşmeli personelin bir kısmı, mülga edilen emekli sandığına tabi tutulurken bir kısmı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında değerlendirilmediği gibi görevde yükselme, unvan değişikliği hakları da sağlanmamaktadır. Yer değişiklikleri özre dayalı olarak çok zor şartlarda istisnai olarak yapılmaktadır. Ayrıca 4/C'den 4/B'ye geçen personel yönünden de mali haklar ile ilgili olarak ek ödeme kapsamında bir mağduriyet aleni olarak ortada durmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre prim-gün sayısı dolduran sözleşmeli personelin emekliye sevk edilmesi de ayrı bir haksızlığa sebebiyet vermektedir. Yine bu personel izin hakları konusunda da kamu görevlilerinden farklı olarak değerlendirilmiştir. 4/C'den 4/B'ye geçiş yapan sözleşmeli personel, yapmış oldukları görevlere uygun unvanlarda veya pozisyonlarda çalıştırılmamaktadırlar. Bu da 4/B'li sözleşmeli personel içerisinde bile iki ayrı statünün olduğunun kanıtı niteliğini taşımaktadır.

4 Sözleşmeli Personelin Statüsünden Kaynaklı Sorunlar ve Mağduriyetler Komisyonu

Sözleşmeli personel, statü itibariyle iş güvencesi olan memuriyetten farklı olarak işçi ve memur statüsü arasında sıkışmış, özlük hakları ve mali haklarıyla memur sınıfı içinde yer almayan bir takım negatif ayrıcalıklara maruz kalmıştır. Tek tipleştirilmiş bir sözleşmeli personel sistemi bulunmamakla birlikte, sözleşmeli personel çalıştırılan hizmetlere göre de farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıklar; 657 sayılı Kanunun 4/B hükmüne göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 399 sayılı KHK kapsamında KİT'lerde görev yapan sözleşmeli personel, 5393 sayılı Belediye Kanununa tabi sözleşmeli personel, 4924 sayılı Kanuna tabi sözleşmeli sağlık personeli, Teşkilat Kanunlarına /Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine kararnamelerine göre istihdam edilen sözleşmeli personel şeklinde sıralanabilir. Kendi kanunları içinde de tabi olduğu mevzuat gereği farklı şekilde mali, sosyal ve özlük haklar bakımından değişiklikler bulunmaktadır.

Diğer taraftan, sözleşmeli personelin kadroya geçişine ilişkin düzenlemelerle, sözleşmeli personel istihdamının kamu personeli sistemi noktasında genel nitelikte alternatif istihdam modeli olması yönündeki uygulama ve iradeden vazgeçildiğine dair bir algı ve kanaat de oluşturulmuştur.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda zikredilen 4/B'ye tabi sözleşmeli personel birçok hizmet kolunda istihdam edilmiş bulunmaktadır. Sözleşmeli personel statüsünün çoğunluğu 657'ye tabi olmakla birlikte 399 sayılı KHK içinde çalışan büro, tarım, orman gibi hizmet akdini yerine getiren sözleşmeli personel de mevcut durumdadır. Genel anlamda sözleşmeli personelin özlük haklarının ve ücretlerinin memurlardan az olduğuna dikkat çekilmekte fakat bazı sözleşmeli personel tabi olduğu mevzuat gereği yüksek ücretlerle de çalışabilmektedir.

Aynı işyerinde görevini ifa eden, fakat farklı statü ve mevzuata tabi olan çalışanlar arasında iş barışı ciddi şekilde bozulmuş, çeşitli belir-

sizlikler ve bir kısım kadrolara ilişkin mevzuat hükümlerinin henüz düzenlenmemiş olması ve boşluk bulunması dolayısıyla çalışanların kendilerine bir gelecek planı oluşturmaları engellenmiştir. Aynı işi, yan yana masalarda yapan, aynı araçta görev yapan çalışanların farklı statü, farklı ücret ve sosyal haklara sahip olması kamu görevlileri arasında karmaşık bir durumun ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Sözleşmeli personel istihdamına yönelik yasal ve idari mevzuatın çeşitliliği, kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel istihdamına yönelik uygulama ve bakış açısı farklılıkları, sözleşmeli personel statüsünde görev yapan personelin görev yaptıkları kurumlara, illere, birimlere, pozisyon unvanlarına göre yaşadıkları mağduriyetler ve karşılanmasını bekledikleri talepler, Konfederasyonumuzun ve bağlı sendikalarımızın sözleşmeli personel statüsü ile bu statüde görev yapan personelle ilgili olarak toplu pazarlık masasına taşıdığı teklifler bir bütün olarak değerlendirildiğinde; sivil toplum-kamu ayırımı olmaksızın birçok kuruluşun gündeminde sözleşmeli personel istihdamı/statüsü birçok açıdan ilk sıralarda yerini korumakta ve sözleşmeli personel statüsündeki kamu görevlilerinin sorunları, beklentileri, tepki ve talepleri üzerinden toplu pazarlık önceliğinde ortak çözüm üretmeye uygun diyalog platformlarının bu konuya özel zaman ayırmasına ve münhasıran enerji harcamasına gerekçe oluşturmaktadır.

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.

Asli fonksiyonu ve yerine getirdikleri görevlerin nitelik ile nicelikleri birebir aynı olan kadrolu personelin sözleşmeli personelden daha fazla mali, sosyal ve özlük hakkına sahip olması, anayasal bir hak olan "eşitlik" hakkının da ihlal edilmesi sonucunu doğurmaktadır.

Kamu personel sisteminin temel amacı, kamu hizmetlerinin yürütülmesi sırasında, insan onurunu önceleyerek, saygın iş anlayışına dayanan sosyal, mali ve özlük hakları bağlamında çalışma ortamını sağlamaktır. Kamu personel sisteminde temel istihdam şekli olan kadrolu memur sisteminden sapmalar ve sözleşmeli personel sisteminin istisnai durumdan çıkarılıp esas istihdam biçiminedönüşmeye başlaması yeni ve güçlü Türkiye tasavvuru ile bağdaşmamaktadır. 2003 yılından günümüze sözleşmeli personel sayısında 40-50 kat artış yaşanması hakkında tatmin edici bir açıklama yapılamadığı gibi gerekçesi de sunulmuş değildir.

5 Sözleşmeli Personele İlişkin Beklenti, Talep ve Teklifler Komisyonu

Kamu personel sisteminin temel amacı; kamu hizmetlerinin yürütülmesi sırasında, insan onurunu önceleyerek, saygın iş anlayışına dayanan sosyal, mali ve özlük hakları bağlamında çalışma ortamını sağlamaktır. Kamu personel sisteminde temel istihdam şekli olan kadrolu memur sisteminden sapmalar ve sözleşmeli personel sisteminin istisnai durumdan çıkarılıp esas istihdam biçimine dönüşmeye başlaması yeni ve güçlü Türkiye tasavvuru ile bağdaşmamaktadır. 2003 yılından günümüze, sözleşmeli personel sayısında yaklaşık 40-50 kat artış yaşanması hakkında tatmin edici bir açıklama yapılamadığı gibi gerekçesi de sunulmuş değildir.

Sosyal, refah ve hukuk devleti anlayışının benimsendiği bir sistemde, istihdam politikasının kadrolu ve güvenceli istihdam dışında farklı statülere evrilmesi, kamu görevlileriyle birlikte bireyler arasındaki eşitsizliğe öncülük etmektir. Güvenceli istihdam kavramı; sadece kadrolu kamu personeline ait bir kavram olarak değil, doğrudan devletin gücüne ve egemenliğine dayanarak ele alınmalıdır. Kamu personeline verilen bu hak, devletin egemenliğini ve gücünü destekler nitelikte olup, devletin ve milletin varlığına karşı olası saldırılara ve gelişimini durduracak nitelikte olan baskılara, darbe teşebbüslerine karşı da çelikten zırh ve koruma niteliğindedir. Bu koruma, kamu işleyişine dair bilgi birikiminin devamlılığını sağlamanın, gelişim ve değişim gücüne güç katmanın ve hizmetin kalitesini artırmanın teminatı niteliğindedir.

22-23 Şubat 2019 tarihlerinde Konfederasyonumuzun öncülüğünde, bağlı sendikalarımız ile yapmış olduğumuz şurada sözleşmeli personelin unvan sorunu, arazi tazminatı haklarından mahrum olması, memurlara verilen izinler, sözleşmeli personel arasında yapılan ikili muamele, ek ödeme sorunu, eş durumu tayini ve tayin hakkı gibi birçok haktan mahrum olduğu görülmektedir. Birçok sorunun yok sayılması; sözleşmeli personelin çalışma koşullarını, yaşam biçimini, aile yapısını ve bu aile yapısındaki bozukluğun toplumun temel dinamiklerine olumsuz etkisini kaçınılmaz kılmaktadır. Sosyal refah devleti bünyesinde yapılan bu ayrımcılığın; kabul edilebilir tarafı olmadığına, bu ayrımcılığın sonucu olarak çalışma hayatında yaşanan zorlukların aile hayatına da yansımasının ileride daha büyük sorunlar oluşturulacağına şimdiden dikkat çekmek istenmekte, bu sorunların çözülmesi için tekliflerin talebe ve bu taleplerin olumlu sonuçlanmaması halinde tepkilere yol açacağı görülmektedir.

399 sayılı KHK kapsamında istihdam edilmekte olan sözleşmeli personelin bu statüden kaynaklı sorunu olmamakla birlikte gelir vergisi bazı konularda 657 sayılı Kanuna tabi personel ile farklı uygulamaya tabii tutulmaktadır. Bu sorunların giderilmesi, haklı taleplerin karşılanması ve sorunun ortadan kaldırılması personel veriminin artması için önem arz etmektedir.

Kamu görevlisinin kadrolu ve sözleşmeli personel olarak ayrımcılığa tabi tutulması, aile hayatını da etkilemektedir. Nitekim sözleşmeli personel, tayin konusunda yaşamış olduğu sorunların büyük kısmını eş tayini noktasında yaşamaktadır. Sözleşmeli personelin eşi ve işi arasında sürekli tercihlerde bulunmak zorunda bırakılması, bireysel mutsuzluğun katlanarak toplumsal umutsuzluğa, huzursuzluğa ve sorunlara yol açmasına neden olmaktadır.

Kurum içi çalışma barışını bozan, sözleşmeli personelin verimliliğini düşüren aynı niteliklere sahip ve aynı görevi ifa eden insanlar arasında bir nevi kast sistemi oluşturan, sözleşmeli olarak istihdam edilenlerin kadrolu olanların sahip olduğu özlük haklarına sahip olmamasından kaynaklı ortaya çıkan hak kayıpları ve mağduriyetlerinin pek çok davaya neden olması idareye olan güveni zedelemiştir.

Birçok sorunun çözülebilmesi için geçici nitelikte olan sözleşmeli personel statüsünün son bulması, bu düzenleme hayata geçene kadar mazerete ve isteğe bağlı yer değişikliği hakkının sağlanmasının gerekliliği kuşkusuzdur. Diğer taraftan sözleşmeli personelin ücretlerinde kayıp oluşturan gelir vergisine ilişkin düzenleme ve uygulamalarda da kaybı giderecek ve sona erdirecek değişiklikler yapılmalıdır. Atama yapılacak sözleşmeli personel pozisyonunun üç katına kadar aday mülakata çağırılarak mülakatlarda güvenlik soruşturması esas alınmalı ve adayların neden kazanıp neden kaybettikleri konusunda şeffaf bir şekilde açıklamada bulunulmalıdır. 4/C geçici personel statüsünden 4/B sözleşmeli personel statüsüne geçen personelinözlük ve mali haklarında ortaya çıkan eşitsizlikler son bulmalı ve zorunlu emeklilik konusundaki baskılara son verilmelidir. Mevcut haliyle mali, sosyal ve özlük hak kayıplarına neden olan kamu personeli istihdam sistemi, 4/A ve 4/D olmak üzere iki statü şeklinde sınırlandırılmalıdır.

Kadrolu memur istihdamındaki şartlarla eşitlenmesi durumunda çok zaruri bir hal var ise 4/B statüsünde çalışan tüm personelin belirli bir süre çalıştıktan sonra memur kadrolarına geçirilme işlemleri öğretmen ve sağlık personelinde olduğu gibi bir kurala bağlanmalıdır.

Yine kanun veya ikincil mevzuat değişikliğiyle sözleşmeli personel pozisyonlarının dengi ve eşiti memur kadrolarıyla ilişkilendirilmek suretiyle sözleşmeli personele memurlara tanınan mali, sosyal ve özlük hakları tanınmalı; çalışma koşulları eşit kurallara, hak, yetki ve sorumluluklara tabi kılınmalıdır. Bu bağlamda istihdam edilmek istenen sözleşmeli personel rejimi (belli görevlerle sınırlı olmak şartıyla) toplam kamu personeli içindeki oranı %1'den fazla olmamak kaydıyla istihdam edilmelidir.

> 4/C geçici personel statüsünden 4/B sözleşmeli personel statüsüne geçen personelin **mali, sosyal ve özlük haklarında ortaya çıkan eşitsizlikler son bulmalı** ve zorunlu emeklilik konusundaki baskılara son verilmelidir.

KAMUDA SÖZLEŞMELİLİĞE SON

RAPOR | 2019

HİZMET KOLLARI İTİBARİYLE SENDİKALARIN **SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELERİ**

> Öğretmenler arasında kadrolu/sözleşmeli şeklinde ortaya çıkan ayrım; **öğretmenlerin verimliliğini düşürmüştür.**

EĞİTİM-BİR-SEN
EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI

Eğitim öğretim kurumlarında öğretmenler arasında kadrolu/sözleşmeli şeklinde ortaya çıkan ayrım;

- Kurum içi çalışma barışını bozmuş,
- Öğretmenlerin verimliliğini düşürmüş,
- Aynı niteliklere sahip ve aynı görevi ifa eden insanlar arasında bir nevi kast sistemi oluşturmuş,
- Sözleşmeli olarak istihdam edilenler kadrolu olanların sahip olduğu özlük haklarına sahip olmadıklarından hak kayıpları ve mağduriyetler pek çok davaya neden olmuş,
- Bakanlığa olan güveni azaltmış,
- Sözleşmeli öğretmenlerin statüleri nedeniyle eğitim kurumu içinde öğrencilere karşı otoriteleri sarsılarak eğitim-öğretim ortamını olumsuz etkilemiştir.

Hizmet Kolundaki Kamu Kurum ve Kuruluşları İtibariyle Sözleşmeli Personele İlişkin Sayısal Veriler:

• 2018 yılı itibariyle Millî Eğitim Bakanlığı'nda yaklaşık 40.000 sözleşmeli öğretmen istihdam edilmektedir.

• 2019 yılı itibariyle Milli Eğitim Bakanlığı'nda yaklaşık olarak 83.366 sözleşmeli öğretmen istihdam edilmektedir.

• YÖK, üniversiteler ve ileri teknoloji enstitülerinde toplamda 8.973 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir.

• Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğünde ise 3.600'ü yurt yönetim memuru, 188'i diyetisyen, 86'sı destek hizmetleri personeli, 154'ü büro personeli, 22'si psikolog, 1'i programcı olmak üzere 4.051 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir.

Hizmet Kolunda, Kurum ve Kuruluşlarda Aynı Unvanda Görev Yapan Sözleşmeli Personel ile Kadrolu Personel Arasındaki Mali, Sosyal ve Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Farklılıkları

Millî Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler ve Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü'nde 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen personel ile memur kadrolarında istihdam edilenler arasında özlük hakları açısından çok sayıda farklılık bulunmaktadır.

Geçici personelden, sözleşmeli personele geçirilenler, yukarıda zikredilen sorunların yanında kendi ayrıksı statülerine özgü sorunlar yaşamaktadırlar. Bunlar;

• 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 4/B kadrolarına geçirilmiş bulunan geçici personel, öğrenim durumları, meslekleri, mesleki tecrübeleri veya pozisyonları itibariyle ihraz ettikleri kadrolara değil, ortaöğretim ya da yükseköğretim mezunu olmalarına bağlı olarak idari büro görevlisi veya idari destek görevlisi şeklindeki iki pozisyon grubuna atanmışlardır.

• Sözleşmeli personel pozisyonlarına atananların sözleşme süreleri, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarih itibariyle isteklerine, hizmetlerine ve ihtiyaca bakılmaksızın sonlandırılmaktadır.

• 4/B sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlere en az %65 oranında ek ödeme verilirken, geçici personel pozisyonlarından sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilenlere sadece %20 oranında ek ödeme verilmektedir.

	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen
İş güvencesi	Sözleşme süresinin sonunda sözleşmenin yenilenmemesi ihtimali (ve idare açısından sözleşme yenilememe tasarrufu) söz konusudur	Disiplin hükümleri hariç görevine son verilemez
Sosyal güvence	5510 sayılı Kanunun 4/a maddesine tabi (eski SSK)	5510 sayılı Kanunun 4/c maddesine tabi (Emekli Sandığı)
Vergi dilimi	Tüm sözleşme ücreti gelir vergisine tabi	Sadece bazı maaş/aylık kalemleri gelir vergisine tabi
Net ek ders ücreti	5510 sayılı Kanunun 4/a maddesine tabi olmaya dayalı sosyal güvenlik prim kesintisi mevcut	Prim kesintisi mevcut değil
Kademe/Derece İlerlemesi	Kademe ve derece ilerlemesine tabi değildir	Kademe ve derece ilerlemesi vardır
Görevde yükselme	Görevde Yükselme Sınavlarına katılamaz	Görevde Yükselme Sınavlarına girebiliyor
Unvan değişikliği	Unvan değişikliği sınavlarına katılamaz	Unvan değişikliği sınavlarına katılmak suretiyle unvan değiştirme hakkı vardır
Mazerete bağlı yer değişikliği	Sadece eş durumu mazereti hakkı tanınmış durumda; bu da her iki eşin sözleşmeli öğretmen olmasına bağlı	Eş, sağlık ve özel durumlara bağlı olarak diğer eş kamu personeli olmasa dahi tanınıyor
İsteğe bağlı yer değişikliği	3 yıl sözleşmeli öğretmenlik ve akabindeki 1 yıl kadrolu öğretmenlik süresi boyunca isteğe bağlı yer değişikliği hakkı mevcut değil	3 yıllık hizmet süresi sonunda isteğe bağlı yer değişikliği hakkı mevcut

Yıllık izni	Bir sonraki yıla aktarma hakkı yoktur	Kullanılmayan izin bir sonraki yıla aktarılabiliyor
Asker Öğretmenlik	Askerlik hizmetini asker öğretmen olarak Milli Eğitim Bakanlığı emrinde yerine getirme hakkı yoktur; askerlik nedeniyle sözleşmesi feshedilir	Askerlik hizmetini asker öğretmen olarak Milli Eğitim Bakanlığı emrinde yerine getirme hakkı vardır
Yurt dışında eğitim veya görevlendirme	Yurt dışında eğitim veya görevlendirme hakkı tanınmamıştır	Yurt dışında eğitim veya görevlendirme hakkı mevcuttur
Harcırah	Geçici görev yolluğu dışında harcırah ödenmez	Harcırah Kanunu kapsamında harcırah ödenir
Dil Tazminatı	Yabancı dil tazminatı ödenmez	375 sayılı KHK'da aranan şartları taşıması halinde yabancı dil tazminatı ödenir
Proje okullarında görevlendirilme	Millî Eğitim Bakanlığı Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği sözleşmeli öğretmenlerin proje okullarına atanmasına imkân tanımamaktadır.	Mevcut yönetmelik hükmüne göre proje okullarına sadece kadrolu öğretmenler atanabilmektedir.
Hazırlık ödeneği net ödemesi	Sözleşmeli öğretmenlere ödenen eğitim-öğretim yılına hazırlık ödeneği gelir vergisi ve sosyal güvenlik primine tabi tutulmaktadır	Kadrolu öğretmenlere ödenen eğitim-öğretim yılına hazırlık ödeneği kesintisiz ödenir
Norm kadro fazlalığı	Norm kadro düzenlemesi çerçevesinde öğretmen fazlalığı oluşması hâlinde, öncelikle sözleşmeli öğretmenler ihtiyaç fazlası öğretmen olarak değerlendirilmekte; ihtiyaç fazlası konumda bulunan sözleşmeli öğretmenler atamaya esas puan üstünlüğüne göre diğer eğitim kurumlarına yer değişikliği gerçekleştirmektedirler	Norm kadro düzenlemesi çerçevesinde öğretmen fazlalığı oluşması hâlinde, kadrolu öğretmenler hizmet süresi ve hizmet alanı/bölgesine göre belirlenen hizmet puanı üstünlüğüne göre diğer eğitim kurumlarına yer değişikliği gerçekleştirmektedirler

> Sözleşmeli personelin eğitim durumundan **tayin hakkı bulunmamaktadır.**

SAĞLIK-SEN
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLERİ ÇALIŞANLARI SENDİKASI

- Pozisyonunun vizeli olduğu ilde fiilen en az bir yıl çalışmış olması,
- Sözleşmeli personelin eğitim durumundan tayin hakkı bulunmamaktadır.
- Sözleşmeli personel kurumlar arası nakil yapamamaktadırlar. Özellikle üniversite hastanesinde görev yapmakta olan sağlık çalışanları tayin şartlarını taşımalarına rağmen yer değişikliği yapamamaktadır.
- Sözleşmeli personelin kazanılmış hak aylık kademe dereceleri bulunmaması sebebiyle devlet memurlarının yararlandığı haklardan yararlanamamaktadır.
- 4/C geçici personel statüsünden 4/B sözleşmeli statüye geçen personelin, sabit ek ödemeleri normal 4/B sözleşmeliye göre düşük tutulmuştur. Sabit Ek Ödeme oranı %20 olarak belirlenmiştir.

4/B Sözleşmeli Personel Verileri

• 663 sayılı KHK kapsamında istihdam edilen 4/B sözleşmeli personel sayısı 39.966'dır.

• Diğer 4/B sözleşmeli personel sayısı ise 11.471'dir.

• Sağlık Bakanlığı bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi 4/B sözleşmeli personel, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi kapsamında görev yapan sözleşmeli personel ve 4924 sayılı Kanuna tabi sözleşmeli sağlık personeli bulunmaktadır.

• 663 sayılı KHK 45/A maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin, dört yıllık çalışma süresini tamamlayanlar, talepleri halinde bulundukları yerde 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) bendi kapsamındaki kadrolara atanır. Bu kadrolara atananlar, aynı yerde en az iki yıl daha görev yapar, bunlar hakkında adaylık hükümleri uygulanmaz. Yani bu madde hükmüne göre atananlar kadrolu statüye geçmek için 3 yıl, tayin talebinde bulunabilmek için ise (kadroya geçtikten sonra) 1 yıl daha çalışmalıdır.

• 663 sayılı KHK 45/A maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel, eş durumu nedeniyle yer değişikliği hariç üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz.

• 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre istihdam edilen personel; eş durumu nedeniyle yer değişikliği, sağlık mazereti nedeniyle yer değişikliği, karşılıklı yer değişikliği tayin hakkı bulunmaktadır. Eşi şehit olan sözleşmeli personel için de bir defaya mahsus tayin hakkı bulunmaktadır.

• 663 sayılı KHK 45/A maddesine göre atanan sözleşmeli personelin de eş durumu nedeniyle yer değişikliği hariç başka bir tayin hakkı bulunmamaktadır.

• 4/B sözleşmeli personel ile 45/A maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel, eşinin özel sektörde, Sağlık Bakanlığı harici diğer kurumlarda sözleşmeli statüde ve kamu kurumlarında işçi statüsünde çalışması halinde eş durumu nedeniyle yer değişikliği yapamamaktadırlar.

• Eş durumu nedeniyle yer değişikliği, Sağlık Bakanlığı'nın ilanıyla kura yöntemiyle uygulanmaktadır. Kura dönemleri Ocak ve Temmuz aylarında gerçekleşmektedir. Kura başvuru şartlarında sözleşmeli personelin;

1. Kamu personeli olan eşinin görev yeri değişikliği mümkün olmayan veya mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunduğunu veya eşinin, Sağlık Bakanlığında stratejik personel, kadrolu, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre sözleşmeli, 4924 sayılı Kanun'a göre sözleşmeli, 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanuna göre sözleşmeli veya 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye ekli (II) sayılı cetvelde belirtilen pozisyonlarda sözleşmeli personel olarak çalıştığını belgelendirmesi,

2. Pozisyonunun vizeli olduğu ilde fiilen en az bir yıl çalışmış olması,

3. Bakanlığın o ilde boş pozisyon ilan etmiş olması gerekmektedir.

• 4/B sözleşmeli personelin sağlık nedeniyle yer değişikliğinde bir yıl çalışma şartı aranmaz ve döneme bağlı kalmaksızın talep edebilir ancak tayin talep edilen ilde unvan ve branşında boş pozisyon bulunması gerekmektedir. Karşılıklı yer değişikliği için bir yıl çalışma şartı bulunmakla beraber hem il içi hem de il dışı döneme bağlı kalmaksızın talepte bulunabilir.

• Sözleşmeli personelin eğitim durumundan tayin hakkı bulunmamaktadır.

• Sözleşmeli personel kurumlar arası nakil yapamamaktadırlar. Özellikle üniversite hastanesinde görev yapmakta olan sağlık çalışanları tayin şartlarını taşımalarına rağmen yer değişikliği yapamamaktadır.

• Sözleşmeli personelin kazanılmış hak aylık kademe dereceleri bulunmaması sebebiyle Devlet memurlarının yararlandığı haklardan yararlanamamaktadır. 8 yıl disiplin cezası almayan Devlet memurlarının bir kademe ilerlemesi alması, yüksek lisans yapan memurların bir kademe ilerlemesi haklarından yararlanamamaktadır.

• 4/C geçici personel statüsünden 4/B sözleşmeli statüye geçen personelin, sabit ek ödemeleri normal 4/B sözleşmeliye göre düşük tutulmuştur. Sabit ek ödeme oranı %20 olarak belirlenmiştir.

> Sözleşmeli personelin kazanılmış hak aylık kademe dereceleri bulunmaması sebebiyle **Devlet memurlarının yararlandığı haklardan yararlanamamaktadır.**

> Sözleşmeli personelin yıllık izin hakkı kadrolu personelde olduğu gibi **bir sonraki seneye devretmemektedir.**

DİYANET-SEN
DİYANET VE VAKIF GÖREVLİLERİ SENDİKASI

Yeni istihdam edilen/edilecek olan sözleşmeli personel, 3 yıl süre ile başka bir yere atanamamaktadır.

Diyanet İşleri Başkanlığının 9500 sözleşmeli personel istihdamı için yapmış olduğu ilanda, sözleşmeli personelin aile birliği mazeretine binaen atama hakkı elinden alınmış bulunmaktadır.

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde istihdam edilen sözleşmeli personelin aylıksız izin alma hakkı bulunmamakta iken, kadrolu personelin 657 Sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde aylıksız izin alma hakkı bulunmaktadır.

Sözleşmeli personelin yıllık izin hakkı kadrolu personelde olduğu gibi bir sonraki seneye devretmemektedir.

Diyanet ve vakıf hizmetleri kolunda kadrolu olarak görev yapan personelin görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına katılım sağlama hakkı varken sözleşmeli personele bu hak tanınmamıştır.

Hizmet Kolundaki Sözleşmeli Personel Statüleri

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde aynı statüde 657 sayılı Kanunun 4/B kapsamında sözleşmeli olarak personel istihdamı sağlanmakta olup, özelde kadro dağılımı olarak beş farklı kadroda sözleşmeli statüde personel istihdamı yapılmaktadır. Bunlar;

- **4/B Sözleşmeli Eğiticiler**
- **4/B Sözleşmeli İmam-Hatipler**
- **4/B Sözleşmeli Kur'an Kursu Öğreticileri**
- **4/B Sözleşmeli Müezzin-Kayyımlar**
- **4/B Sözleşmeli Vaizlerdir.**

Sözleşmeli Personele İlişkin Sayısal Veriler

2018 yılı itibariyle de toplam 24.735 sözleşmeli personel Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde istihdam edilmiştir. Bu personelin 10'u 4/B Sözleşmeli eğitici statüsünde, 18.490'ı 4/B Sözleşmeli İmam Hatip statüsünde, 5.216'sı 4/B Sözleşmeli Kur'an Kursu Öğreticisi statüsünde, 818'i de 4/B Sözleşmeli Müezzin-Kayyım statüsünde istihdam edilmiştir.

Sözleşmeli Personelin Mali, Sosyal ve Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Arasındaki Farklılıklar

Diyanet ve vakıf hizmetleri kolunda yeni istihdam edilen/edilecek olan sözleşmeli personelin, daha önceden istihdam edilmeye başlanan aynı statüdeki sözleşmeli personel ile arasında birtakım farklılıklar yer almaktadır. Bunlardan en dikkat çekici olanı, yeni istihdam edilen/edilecek olan sözleşmeli personel, 3 yıl süre ile başka bir yere atanamamaktadır. Bu süreyi tamamlayan sözleşmeli personel kadroya geçiş talebinde bulunursa da ek olarak 1 yıl süre ile aynı unvanda atandıkları yerde görev yapması gerekmektedir.

Bu hükümlerin yanında, Diyanet İşleri Başkanlığının 9500 sözleşmeli personel istihdamı için yapmış olduğu ilanda, sözleşmeli personelin aile birliği mazeretiyle atama hakkı elinden alınmış bulunmaktadır. Öyle ki, anılan ilan ile birlikte sözleşmeli personelin eşi, sözleşmeli personele tabi olmaktadır. Oysa ki daha önceki uygulamalarda, sözleşmeli personel, 360 gün prim şartını taşıyan eşinin bulunduğu yere aile birliği mazereti gereğince naklen atanma hakkına sahipti.

Bu haliyle diyanet ve vakıf hizmetleri kolunda yeni istihdam edilen/edilecek sözleşmeli personelin kırsalda, ücra yerlerde göreve başlatılmaları ve 3 yıl süre ile orada istihdam edilmeleri sırasında aile birliği mazereti tanınmayarak, sözleşmeli personelin eşinin sözleşmeliye tabi tutulması ciddi mağduriyetlere sebebiyet verecektir. Öte yandan sözleşmeli personelin yaşadığı farklılıklar diğer kurumlarda görev yapan sözleşmeli personel ile aynı durumdadır.

Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolundaki Sözleşmeli Personel ve Kadrolu Personel Arasındaki Mali, Sosyal ve Özlük Hakları ile Çalışma Şartı Farklılıklar

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde istihdam edilen sözleşmeli personelin kadrolu personel ile mali, sosyal ve özlük hakları ile çalışma şartları arasında birkaç temel farklılık bulunmaktadır. Bunlardan ilki, izin haklarına ilişkindir. Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde istihdam edilen sözleşmeli personelin aylıksız izin alma hakkı bulunmamakta iken, kadrolu personelin 657 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde aylıksız izin alma hakkı bulunmaktadır.

Ayrıca sözleşmeli personelin yıllık izin hakkı kadrolu personelde olduğu gibi bir sonraki seneye devretmemektedir. Bu nedenle de çeşitli gerekçelerle yıllık iznini eksik kullanan yahut hiç kullanamayan sözleşmeli personelin dinlenme hakkına riayet edilmeksizin çalıştırılması söz konusu olmaktadır.

Öte yandan Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde istihdam edilen sözleşmeli personelin kadrolu personelden ayrıldığı bir diğer nokta ise mehil müddetidir. Burada kadrolu personel olarak istihdam edilen kişi, bir yerden başka bir yere naklen atandığı takdirde diğer şartların da sağlanması halinde 15 güne kadar mehil müddeti hakkına sahip olmaktadır. Ancak Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde istihdam edilen sözleşmeli personelin böyle bir hakkı bulunmamaktadır. Sözleşmeli bir personel bir ilden farklı bir ile naklen atandığı takdirde bir sonraki gün yeni

görev yerinde yeni sözleşme imzalayarak göreve başlaması beklenilmektedir. Bu bağlamda bir başka problem de sözleşmeli personele harcırah ödemelerinin daha sınırlı halde olmasıdır.

Diyanet ve vakıf hizmetleri kolunda kadrolu olarak görev yapan personelin görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına katılım sağlama hakkı varken, sözleşmeli personele bu hakkın tanınmamış olması nedeniyle aynı işi yapan kişiler arasında eşitsizlik oluşmaktadır. Aynı şekilde sözleşmeli personelin ihtisas kurslarına da katılım sağlayamıyor olması, kadrolu personel ile aralarında ciddi bir fark oluşturmaktadır.

Son olarak Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde istihdam edilen sözleşmeli personelin iş güvencesinin olmaması, kadrolu personel ile aralarındaki en temel farklılıktır. Burada kadrolu personelin görevine son verilebilmesi için bir takım kanun hükümleri ile belirlenmiş kurallar mevcut olup, bu hükümlerin dışında göreve son verilmesi mümkün değildir. Buna karşın, sözleşmeli personelde belirli bir işe son verme hükmü bulunmamaktadır. Örnek vermek gerekirse, kadrolu bir personelin görevine son verilmesi halleri 657 sayılı Kanunda belirlenmiştir. Ayrıca kadrolu personelin çalıştığı hizmet koluna özel olarak çıkarılan kanunlarda özel hükümler varsa bu hükümler nezdinde de değerlendirme yapılır. Ancak sözleşmeli personelde bir sonraki yıldan itibaren sözleşmenin yenilenip yenilenmeyecek olması muğlak bir durum olduğundan sözleşmeli personel görevini icra ederken dahi daha büyük baskı altında çalışmak zorunda kalmaktadır.

> **Diyanet İşleri Başkanlığının 9500 sözleşmeli personel istihdamı için yapmış olduğu ilanda, sözleşmeli personelin aile birliği mazeretine binaen atama hakkı elinden alınmış bulunmaktadır.**

> **Sözleşmeli personelin kurum içi yer değişikliği çok zorlaştırılmıştır.** Kurumun takdirine dayalı olarak sadece aynı unvandaki iki personel becayiş yapabilmektedir.

BÜRO MEMUR-SEN
BÜRO MEMURLARI SENDİKASI

657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre görev yapan personelin mali hakları emsali memurlarla hemen hemen aynı düzeyde olmakla birlikte özellikle sosyal haklar bakımından memurlara göre oldukça zor şartlarda görev yapmaktadır. Sözleşmeli personelin eş ve sağlık durumuna bağlı yer değişikliklerinin çok istisnai koşullara bağlanması, yıllık izinlerinin ertesi yıla devredilememesi, yurtdışı sözleşmeli personelin çalışma şartlarının zorluğu, mesleki kıdem süresinin hesabında geçmiş hizmetlerin çoğunlukla değerlendirilmemesi, iş sonu tazminatlarının aldıkları ücrete göre belirlenmemesi, unvan değişikliklerinin çok zor koşullara bağlanması sözleşmeli personelin temel sorunları arasındadır. İkisi de kamu çalışanı olan, benzer veya aynı hizmetleri yerine getiren, aynı ortamı paylaşan memur ve sözleşmeli personelin mali ve sosyal hakları arasındaki bu uçurumun hiçbir izahı olamaz. Bu, sosyal ve hukuk devleti ilkesine ve insan haklarına aykırı bir durumdur.

Hizmet Kolundaki Kurum ve Kuruluşlar Bakımından; Sözleşmeli Personelin Mali, Sosyal ve Özlük Hakları İle Çalışma Şartları Arasındaki Farklılıklar

Hizmet kolumuzda yer alan kurumlarda 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre istihdam edilen personelin mali ve özlük hakları aynı unvandaki devlet memurlarına yakındır. 657 sayılı Kanunun 4/C maddesine göre çalışmakta iken 2018 yılında 4/B statüsüne geçirilen personelin mali ve sosyal hakları, diğer 4/B'li personelin çok gerisindedir. 4/C'den geçen personel ile özelleştirme uygulamaları sonucunda atanan ve bundan sonra atanacak 4/B'li personel, emekliliği hak ettiklerinde görevden ayrılmak zorundadır. Diğer 4/B'liler ise 65 yaşına kadar çalışabilecektir. Her iki grubun ek ödeme tutarları arasında da uçurum bulunmaktadır. Örneğin destek personeli yüzde 90, büro personeli yüzde 110 oranında ek ödeme alabilmekteyken benzer görevleri ifa eden idari destek görevlisi ve idari büro görevlileri yüzde 20 oranında ek ödemeden yararlanmaktadır. 399 sayılı KHK'ya tabi sözleşmeli personel ile kendi teşkilatlarına ilişkin mevzuata göre istihdam edilen sözleşmeli personelin mali ve sosyal hakları da emsali memurlardan daha iyidir.

Hizmet Kolunda, Kurum ve Kuruluşlarda Aynı Unvanda Görev Yapan Sözleşmeli Personel ile Kadrolu Personel Arasındaki Mali, Sosyal, Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Farklılıkları

657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre görev yapan personelin mali hakları emsali memurlarla hemen hemen aynı düzeyde olmakla birlikte özellikle sosyal haklar bakımından memurlara göre oldukça zor şartlarda görev yapmaktadır. Sözleşmeli personelin eş ve sağlık durumuna bağlı yer değişikliklerinin çok istisnai koşullara bağlanması, yıllık izinlerinin ertesi yıla devredilememesi, yurtdışı sözleşmeli personelin çalışma şartlarının zorluğu, mesleki kıdem süresinin hesabında geçmiş hizmetlerin çoğunlukla değerlendirilmemesi, iş sonu tazminatlarının aldıkları ücrete göre belirlenmemesi, unvan değişikliklerinin çok zor koşullara bağlanması sözleşmeli personelin temel sorunları arasındadır. İkisi de kamu çalışanı olan, benzer veya aynı hizmetleri yerine getiren, aynı ortamı paylaşan memur ve sözleşmeli personelin mali ve sosyal hakları arasındaki bu uçurumun hiçbir izahı olamaz. Bu, sosyal ve hukuk devleti ilkesine ve insan haklarına aykırı bir durumdur.

Yurtdışı teşkilatlarında görev yapan sözleşmeli personelin durumu ayrı bir sorun alanıdır. Aynı hizmet birimlerinde yan yana çalıştıkları kadrolu personele kira yardımı, eğitim yardımı, sıla bileti yardımı yapılırken sözleşmeli personel bu haklardan mahrum bırakılmaktadır. Bu uygulamanın izah edilebilir hiçbir gerekçesi bulunmamaktadır. Personel sistemimizde memur statüsündeki personel ile aynı unvandaki 4/B sözleşmeli personel ücretleri hemen hemen aynıdır. Bunun en büyük istisnası Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığında kadrolu eczacılar ile sözleşmeli eczacılardır. Yaptıkları iş aynı olmasına rağmen sözleşmeli eczacılar kadrolu eczacıların yarısı kadar aylık almaktadır. Bu dengesizliğin sebebi kadrolu eczacı yüzde 500 oranında ek ödeme alırken, sözleşmeli eczacılar ise yüzde 120 oranında ek ödemeden yararlanmaktadır. Bu da aylık olarak 5000 TL ye yakın bir farka sebebiyet vermektedir.

Gençlik ve Spor Bakanlığında görevli sözleşmeli spor uzmanı ve antrenörlere müsabakalarda görev verilmemektedir. Kadrolu personelin yararlandığı uygulamadan Çalışma Sözleşmesinde yer alan "İlgiliye bu sözleşme ile tespit edilen aylık ücret dışında (harcırah ve ders ücreti hariç) hiçbir ödeme yapılmaz." hükmü gerekçe gösterilmektedir. İlgili mevzuatta gerekli düzenleme yapılarak bu ayrımcılık giderilmeli, sözleşmeli spor uzmanı ve antrenörlerin de müsabakalarda görevlendirilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca kadrolu, sözleşmeli ve işçi statüsünde olup aynı veya benzer görevleri yerine getiren personelin ücretleri arasındaki farklılıklar giderilmelidir.

1- Sözleşmeli Personelin mesleki kıdeminin tespitinde kamuda veya özel sektörde sosyal güvenlik kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen sürelerin tamamı dikkate alınmalıdır. Uygulamada sadece kamuda aynı unvanda geçen süreler dikkate alındığından unvan değişikliği yapan sözleşmeli personelin mesleki kıdemi sıfırlanmakta, ücreti ilk defa işe başlayan sözleşmeli personel ile aynı düzeye gelmektedir.

2- Sözleşmeli personelin kurum içinde bile olsa unvan değişikliği yapabilmesi için yeniden KPSS'ye girmesi, atanmak istediği unvan için personel alımı olması ve sınav ve seçme ile ilgili prosedürlerin tamamlanması gerekmektedir. Bu şartlar altında 4/B sözleşmeli personelin unvan değişikliği yapabilmesi neredeyse imkânsızdır. Sözleşmeli personele, şartlarını taşıdığı pozisyonlara unvan değişikliği sınavına benzer bir usul uygulanarak atanma hakkı verilmelidir.

3- Sözleşmeli personelin yıl içinde kullanamadığı yıllık izinleri bir sonraki yıla devredilebilmelidir. Dinlenme hakkı anayasal bir haktır. Sözleşmeli personelin yıl içinde kullanamadığı yıllık izinler yanmakta, bir sonraki yıla devredilememektedir. Çoğu kurumda personel istediği halde iş yoğunluğu sebebiyle yıl içinde izinlerini kullana-

mamaktadır. Bu uygulamaya sözleşmelerin yıllık olması gerekçe gösterilmektedir. Ancak yılsonunda sözleşmenin yenilenmemesi çok istisnai bir uygulamadır.

4- 4/B statüsündeki personelin belirli bir süre çalıştıktan sonra memur kadrolarına geçirilme işlemleri öğretmen ve sağlık personelinde olduğu gibi kurala bağlanmalıdır. Sözleşmeli personel kadroya geçirilmelidir. Aynı işi yapan, aynı mekanı bazen aynı unvanı paylaşan personel, biri memur diğeri sözleşmeli olduğu için farklı mali ve sosyal haklara sahip olduğundan, bu durumun sürdürülmesi mümkün değildir. Diğer taraftan geçmiş dönemlerde müteaddit defalar yurt içindeki sözleşmeli personele tanınan kadroya geçme hakkı kapsamına alınmayarak mağdur edilen Dışişleri Bakanlığı yurtdışı teşkilatlarında görev yapan 4/B sözleşmeli personel de memur kadrosuna geçirilmelidir.

5- Sözleşmeli personelin eş ve sağlık durumu mazeretine dayalı kurum içi yer değişikliği şartları kolaylaştırılmalı, hizmet ihtiyacı olması halinde isteğe bağlı yer değişikliği talepleri de dikkate alınmalıdır.

Sözleşmeli personelin kurum içi yer değişikliği çok zorlaştırılmıştır. Kurumun takdirine dayalı olarak sadece aynı unvandaki iki personel becayiş yapabilmektedir.

Personelin eş durumuna bağlı kurum içi yer değişikliği talebi pozisyonunun vizeli olduğu birimde fiilen en az bir yıl çalışmış olması, geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması ve kamu personeli olan eşin, kurum içi görev yeri değişikliği mümkün olmayan veya mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması kaydıyla idarenin takdiri ile yerine getirilmektedir. Sağlık sebebine bağlı kurum içi yer değişikliği talebi ise mazeret süresince geçerli olmak üzere, personelin geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması, pozisyonunun bulunduğu ildeki devlet ve üniversite hastanesinde kendisi, eşi ve çocukları ile mevzuat uyarınca bakmakla yükümlü olduğu ana ve babasının hastalığının tedavisinin mümkün olmadığına ilişkin sağlık kurulu raporunu kuruma ibraz etmesi halinde; sağlık mazeretinin sona ermesi durumunda, eski pozisyonun bulunduğu il sınırları içerisindeki aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyona yeniden atama yapılması kaydıyla ve idarenin takdiriyle uygun görülmektedir.

Aile ve sağlığın korunması Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Aile bütünlüğünün sağlanması kamu görevlisinin statüsüyle ilgili olmayıp temel insani bir ihtiyaçtır. Mevcut düzenleme karşısında sözleşmeli personelin eş durumu sebebiyle tayin yapabilmesi çok zor koşullara bağlandığından çoğu personel eşinden çocuğundan ayrı farklı yerlerde görev yapmak zorunda kalmaktadır.

Bu sebeple aile bütünlüğünün sağlanması konusunda memurlar için uygulanan sistem tüm kamu görevlilerine eşit şekilde uygulanmalıdır.

6- Özelleştirme uygulamaları sonucu sözleşmeli olarak atanan personel de isteği halinde 65 yaşını tamamlayıncaya kadar çalışabilmelidir.

Özelleştirme kapsamındaki kuruluşlarda işçi statüsünde görev yapan personel özelleştirme sonrasında geçmişte kamu kurumlarına 4/C statüsünde geçici personel olarak nakledilmekteydi. Ancak ısrarlı taleplerimiz sonucunda 4/C kaldırılmış, geçici personel 4/B sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilmiştir. Bundan sonra özelleştirilecek kuruluşlardaki işçiler de sözleşmeli personel olarak nakledilecektir.

Geçici personel statüsünün kaldırılarak bu personelin sözleşmeli statüye geçirilmesi olumlu bir gelişme olmakla birlikte mevcut düzenleme sözleşmeli personel içinde ücretleri, unvanları, ek ödemeleri yönünden daha düşük düzeyde yeni bir statü oluşturmuştur. Emekli aylığına hak kazandıkları tarihte görevleri sona ermekte, ek ödeme olarak çok daha düşük tutarda ödeme yapılmakta, pozisyonları belirlenirken öğrenim durumu, geçmişteki unvanları, mesleki deneyimi dikkate alınmamaktadır.

Bu itibarla bu ayrımcı, haksız ve tutarsız uygulamaya son verilmeli 4/C'den geçen ve bundan sonra özelleştirme uygulamaları sonucu atanan personelin hakları diğer 4/B sözleşmeli personel ile eşit hale getirilmelidir.

7- Sözleşmeli personelden istifa edenlerin yeniden sözleşmeli olarak atanmalarında bekleme süresine tabi olmamaları sağlanmalıdır.Sözleşmeli personel, sözleşmesini tek taraflı feshetmesi halinde bir yıl geçmedikçe yeniden aynı statüde görev alamamaktadır. Sözleşmeli personelin kurumlar arası nakil hakkı bulunmamaktadır. Sözleşmeli personelin unvan değişikliği çok zor koşullara bağlanmıştır. Eş durumu tayinleri büyük sorun teşkil etmektedir. KPSS'ye girip kurumların sözleşmeli personel alım ilanlarına başvurup başarılı olarak atanmaya hak kazanan personel eski kurumundan ayrılması halinde bir yıl geçmeden yeniden sözleşmeli personel olamadığından mağdur olmaktadır.

8- Yurtdışı teşkilatlarda görev yapan sözleşmeli personel zor çalışma koşulları altında hizmet vermeye çalışmaktadır. İzin kullanımıyla ilgili mobinge maruz kalmakta, karşılıksız fazla çalışma yapmakta, kadrolu personelin yararlandığı pek

çok haktan mahrum bırakılmakta adeta yok sayılmaktadır. 4/B maddesinde ve Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda köklü değişiklikler yapılmasına rağmen söz konusu personele uygulanan tip sözleşme hiç değişmediğinden personel çoğu haktan mahrum kalmaktadır. Kadrolu personelin göreviyle ilgili olmaksızın insani ve sosyal ihtiyaçları sebebiyle yararlandığı kira yardımı, eğitim yardımı ve sıla bileti yardımından sözleşmeli personel mahrum bırakılmakta, insani ve sosyal ihtiyaçları yok sayılmaktadır. Tip sözleşme değişen mevzuata uygun olarak yenilenmeli, kadrolu personelin yararlandığı yukarıda sayılan tüm haklardan sözleşmeli personel de yararlandırılmalıdır.

> **Aile bütünlüğünün sağlanması konusunda memurlar için uygulanan sistem tüm kamu görevlilerine eşit şekilde uygulanmalıdır.**

> Sözleşmeli personel kadrolu personele göre dezavantajlı konumdadırlar. **Kullanılamayan yıllık izinler her sene sonunda yanmaktadır.**

BEM-BİR-SEN
BELEDİYE ÖZEL İDARE ÇALIŞANLARI BİRLİĞİ SENDİKASI

Hizmet Kolundaki Kurum ve Kuruluşlar Bakımından; Sözleşmeli Personelin Mali, Sosyal ve Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Arasındaki Farklılıklar

Yıllık izin, doğum izni, babalık izni, ölüm izni, mazeret izni ve benzeri tüm izinlerde kadrolu personele göre dezavantajlı konumdadırlar. Kullanılamayan yıllık izinler her sene sonunda yanmaktadır.

Görevde yükselme ve terfi imkânları yoktur. Şef, müdür, daire başkanı gibi statülere sahip olamamaktadırlar. Kurumlar arası ve başka hizmet kolundaki kurumlara naklen atama hakları bulunmamaktadır. Teknik personel arazi tazminatı alamamaktadır. Bazı kurumlarda Sosyal Denge Tazminatı ödemeleri yapılmamaktadır.

Kamu Kurum ve Kuruluşları İtibariyle Sözleşmeli Personele İlişkin Sayısal Veriler

Çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi unvanlarda yaklaşık 15.000 sözleşmeli personel çalışmaktadır.

Hizmet Kolundaki Kurum ve Kuruluşlar Bakımından; Sözleşmeli Personelin Mali, Sosyal ve Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Arasındaki Farklılıklar

Hazine ve Maliye Bakanlığınca her yıl tavan ücret belirlenmekte olup personelin maaşları tavan ücreti geçmemek kaydıyla belediye ve il genel meclislerince takdir edilmekte olduğundan maaş farklılıkları olabilmektedir. Ayrıca Sosyal Denge Tazminatı (SDS) ödemeleri bazı kurumlarca sözleşmeli personele yapılmamaktadır.

Hizmet Kolundaki Sözleşmeli Personel ile Diğer Hizmet Kollarındaki Sözleşmeli Personelin Mali, Sosyal ve Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Arasındaki Farklılıklar

Mevcut sözleşmeli personel istihdamı hizmet kolumuza özel olup; diğer hizmet kollarında, hizmet kolumuzdaki gibi sözleşmeli personel istihdamı yapmak mümkün değildir.

Hizmet Kolunda, Kurum ve Kuruluşlarda Aynı Unvanda Görev Yapan Sözleşmeli Personel ile Kadrolu Personel Arasındaki Mali, Sosyal, Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Farklılıkları

Yıllık izin, doğum izni, babalık izni, ölüm izni, mazeret izni ve benzeri tüm izinlerde kadrolu personele göre dezavantajlı konumdadırlar. Kullanılamayan yıllık izinler her sene sonunda yanmaktadır.

Görevde yükselme ve terfi imkânları yoktur. Şef, müdür, daire başkanı gibi statülere sahip olamamaktadırlar. Kurumlar arası ve başka hizmet kolundaki kurumlara naklen atama hakları bulunmamaktadır. Teknik personel arazi tazminatı alamamaktadır. Bazı kurumlarda Sosyal Denge Tazminatı ödemeleri yapılmamaktadır.

> İstifa eden 4/A'lı memurun, belli şartlar dâhilinde memurluğa tekrar dönebilme imkanı varken, **4/B sözleşmeli personelin göreve tekrar dönme hakkı yoktur.**

TOÇ BİR-SEN
TARIM-ORMAN ÇALIŞANLARI BİRLİĞİ SENDİKASI

- Kurumlar arası naklen geçiş hakkı yoktur.
- Görevde yükselme veya unvan değişikliği sınavlarına katılma hakları yoktur.
- Belirli bir disiplin mevzuatları olmadığı için, herhangi bir cezaya konu fiil söz konusu olduğunda sözleşmelerinin feshedilme durumu ortaya çıkmakta ve iş güvencesi ve disiplin durumu yönüyle 4/A'lı personele kıyasla ciddi bir eşitsizlik yaşamaktadırlar.
- İstifa eden 4/A'lı memurun, belli şartlar dâhilinde memurluğa tekrar dönebilme imkanı varken, 4/B sözleşmeli personelin göreve tekrar dönme hakkı yoktur.
- Hastalık izni, refakat izni, mazeret izni, doğum sonrası analık izni, ücretsiz izin gibi konularda, 4/A ve 4/B'li sözleşmeli personel arasında, 4/B'li personel aleyhine ciddi bir eşitsizlik ve mağduriyet söz konusudur.

Hizmet Kolunda İstihdam Edilen Sözleşmeli Personel Statüleri

• 657 sayılı Kanunun 4/B Maddesine Tabi Sözleşmeli Personel,

• 657 sayılı Kanunun 4/C Maddesine Göre İstihdam Edilirken 4/B Maddesine-Tabi Olan Sözleşmeli Personel,

• 399 sayılı KHK'ya Tabi sözleşmeli Personel,

• 4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 35. Bölümünde Yer alan Hükümlere Tabii, Tarım ve Kırsal Destekleme Kurumundaki Sözleşmeli Personel.

Hizmet Kolundaki Kamu Kurum ve Kuruluşları İtibari ile Sözleşmeli Personele İlişkin Sayısal Veriler

Tarım ve Orman Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatları (Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü dahil) bünyesinde, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre toplam 5512 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. Bunlardan 1569'u daha önce 657 sayılı Kanunun 4/C maddesine göre istihdam edilirken, 24 Aralık 2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 696 sayılı "Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personeldir. Unvan bazında değerlendirildiğinde, sözleşmeli personelin 2551'inin mühendis, 1352'sinin veteriner hekim, 1165'inin idari destek görevlisi, 404'ünün idari büro görevlisi olduğu, 40'ının ise diğer sözleşmeli personelden oluştuğu görülmektedir.

Bu veriler ışığında, Tarım ve Orman Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatlarında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre istihdam edilen personelin, Bakanlığın asli görevlerini yürütmek üzere görev yapan mühendis, veteriner, hekim ve 4/C'den 4/B'ye geçen idari büro görevlisi ve idari destek görevlilerinden oluştuğu görülmektedir.

Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre toplam 810 sözleşmeli personel istihdam edilmekte olup, bu personelin tamamına yakını 657 sayılı Kanunun 4/C maddesine göre istihdam edilirken, 696 sayılı KHK ile 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personeldir.

Tarım ve Orman Bakanlığına bağlı KİT kuruluşlarından; Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü bünyesinde, 399 sayılı KHK kapsamında merkezde 428, taşra da 2144 olmak üzere toplam 2572 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. Unvan bazında değerlendirildiğinde, sözleşmeli personelin 267'sinin Mühendis ve mimar, 531'inin tekniker ve teknisyen, 245'inin muhasebeci, 247'sinin eksperden oluştuğu, 1282'sinin ise diğer unvanlardaki sözleşmeli personel olduğu görülmektedir.

Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü bünyesinde, 399 sayılı KHK kapsamında toplam 454 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. Unvan bazında değerlendirildiğinde, sözleşmeli personelin 281'inin İdari Personelden, 42'sinin mühendis, 78'inin veteriner hekim ve 47'sinin tekniker ve teknisyenlerden oluştuğu görülmektedir.

Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü bünyesinde, 399 sayılı KHK kapsamında değişik unvanlarda toplam 1124 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. Unvan bazında değerlendirildiğinde, sözleşmeli personelin 287'sinin mühendis, 57'sinin veteriner hekim, 629'unun idari personel ve 151'inin tekniker ve teknisyenlerden oluştuğu görülmektedir.

Tarım ve Orman Bakanlığının ilgili kuruluşu olan, Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu'nda görev yapan personel, 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 35. Bölümünde yer alan "Kurum personelinin statüsü, hakları ve atanmaları" başlıklı 502. maddesine göre, 375 sayılı KHK'nın EK 25 ve Ek 27 maddelerine göre toplam 1780 sözleşmeli personel olarak istihdam edilmektedir.

Hizmet Kolumuzda, Kurum ve Kuruluşlarda Aynı Unvanda Görev Yapan Sözleşmeli Personel ile Kadrolu Personel Arasındaki Mali, Sosyal, Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Arasındaki Farklar 657 Sayılı Kanunun 4/B Maddesine Göre İstihdam Edilen Personel

4/B sözleşmeli personelin, 7/15754 sayılı "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar" hakkında yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı hükümlerine göre çalıştırılması nedeni ile bu kararda yer alan ve 4/A'lı personelden farklı olarak uygulanan tüm kısıtlamaları yaşamaktadırlar. 4/A'lı ve 4/B'li personel arasında eşitsizliği oluşturan konulardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz.

4/B sözleşmeli personel göreve başladığı günden itibaren 1 yıl tayin isteyemez, 1 yıldan sonra eş durumundan veya sağlık durumundan tayin isteyebilir. Ancak, eş durumu tayinlerinde, **"Eşin kamu personeli olması şartı"** aranmaktadır ve eşin özel sektör çalışanı olması durumunda, tayin talepleri kabul edilmemektedir. Bu konuda devam eden birçok dava vardır. Ayrıca eş ve sağlık mazereti mevzuata uygun olsa dahi, tayin talep edilen hizmet biriminde aynı unvan ve niteliğe haiz boş pozisyon bulunması gerekmektedir.

4/B'li Sözleşmeli Personelin;

• Kurumlar arası naklen geçiş hakkı yoktur.

• Görevde yükselme veya unvan değişikliği sınavlarına katılma hakları yoktur.

• Belirli bir disiplin mevzuatları olmadığı için, herhangi bir cezaya konu fiil söz konusu olduğunda sözleşmelerinin feshedilme durumu ortaya çıkmakta ve iş güvencesi ve disiplin durumu yönüyle 4/A'lı personele kıyasla ciddi bir eşitsizlik yaşamaktadırlar.

• İstifa eden 4/A'lı memurun, belli şartlar dâhilinde memurluğa tekrar dönebilme imkanı varken, 4/B sözleşmeli personelin göreve tekrar dönme hakkı yoktur.

• Hastalık izni, refakat izni, mazeret izni, doğum sonrası analık izni, ücretsiz izin gibi konularda, 4/A ve 4/B'li sözleşmeli personel arasında, 4/B'li personel aleyhine ciddi bir eşitsizlik ve mağduriyet söz konusudur.

• 4/B'li personel vergi diliminde dezavantajlı durumdadır. 4/B'li personelde tüm

sözleşme ücreti gelir vergisine tabi iken 4/A'lı memurların ise sadece maaşlarının bazı kalemleri gelir vergisine tabidir.

• Sözleşmeli teknik personel, 4/A'lı personel gibi arazi tazminatı, seyyar görev, sürekli görev yolluğu gibi ödemelerden faydalanama hakları yoktur.

• Yurt dışında eğitim veya görevlendirme imkânları bulunmamaktadır.

657 Sayılı Kanunun 4/C Maddesine Göre İstihdam Edilirken, 696 Sayılı KHK ile 657 Sayılı Kanunun 4/B Maddesine Göre İstihdam Edilen Sözleşmeli Personel

• Yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam ediliyorlar. Emeklilik hakkını elde ettiği süre sonunda resen emekliye sevk edilmektedirler.

• Normal 4/B statüsünde olmayan, 696 sayılı KHK'da yazdığı halde 5 yıl, 10 yıl, 15 yıl ve 20 yıl gibi kıdeme bağlı ücret artışı yapılması hakkında düzenlemede, bu kişilerin 4/C li olarak çalıştıkları süre dikkate alınmamaktadır.

• 696 sayılı KHK ile 4/C'den, 4/B'ye geçen personel ile eski 4/B'li personel arasında ek ödeme oranlarında ciddi bir fark olduğu gibi, aynı zamanda 696 sayılı KHK ile 4/C'den, 4/B'ye geçen personelin ek ödemelerinde, kişilerin eğitim durumları ve hizmet süreleri dikkate alınmamış ve diğer emsali personelden en az 50 puanlık bir fark oluşturulmuştur.

399 Sayılı KHK'ya Göre İstihdam Edilen Sözleşmeli Personel

• 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki II sayılı cetvele tabi çalışan sözleşmeli personelin maaşlarının brütü üzerinden vergilendirme yapılmakta, bu durum ise; KİT'lerde görev yapan personel ile başka bakanlık ve kurumlarda 657 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan emsalleri ile kıyaslandığında KİT personeli aleyhine bir durum ortaya çıkarmaktadır.

• 399 sayılı KHK'ya tabi Teknik Hizmet Sınıfı sözleşmeli personel, büyük proje tazminatı, ek özel hizmet (arazi) tazminatından, 4/A'lı personel ile aynı şartlarda yararlanamamaktadır.

• Kurumlar arası naklen geçiş hakkı yoktur.

• 399 sayılı KHK eki II sayılı cetvelde yer alan sözleşmeli personel bir üst göreve vekâlet görevlendirmelerinde, vekâlet edilen unvanın mali haklarından faydalanamazlar.

• Kurum içi nakil işlemlerinde eş durumu, sağlık ve öğrenim durumlarına dair mazeret tayini talepleri ile normal tayin taleplerinin karşılanması konusunda, 4/A kadrolu personelden farklı uygulamalara tabi olmaktadır.

4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 35. Bölümünde Yer alan Hükümlere Tabi, Tarım ve Kırsal Destekleme Kurumundaki Sözleşmeli Personel

• İş güvenceleri yoktur. Hiçbir gerekçe göstermeksizin sözleşme yılının sonunda sözleşmesi yenilenmeyebilir.

• Sözleşmelerinin feshi durumunda iş sonu tazminat hakları yoktur.

• Kurumda görevde yükselme ve unvan değişikliği imkânı yoktur.

• Kurum tarafından Koordinatörlükler arasında mazeretli ve mazeretsiz olarak naklen tayin bekleyen personelin kurum içi nakil talepleri karşılanamamaktadır.

> Sözleşmeli personeli, sözleşmelerinin feshi durumunda iş sonu tazminat hakları yoktur.

> İdareciler tarafından uygulanan **“Sözleşmeni feshederim”** baskısı yapılmakta, bu yönde **mobbing uygulanmaktadır.**

BAYINDIR MEMUR-SEN
BAYINDIR, ÇEVRE, İNŞAAT, YOL, AFAD, TAPU VE KADASTRO ÇALIŞANLARI BİRLİĞİ SENDİKASI

Kadrolu personel ile sözleşmeli personel arasındaki farklılık

Unvanları eşit olması durumunda sözleşmeli personel ile kadrolu personel arasında herhangi bir maaş farkı bulunmamaktadır. Ancak sözleşmeli personel ücretlerinin hesabında kullanılan brüt maaş tutarları sebebiyle sözleşmeli personel, kadrolu personele göre yıl içerisinde daha erken aylarda vergi dilimine girmektedir.

Sözleşmeli personel arazi tazminatı alamamaktadır. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı bünyesinde 6306 sayılı yasaya göre çalıştırılan sözleşmeli personelin harcırahları diğer personele oranla %50 artırımlı ödenmektedir.

Hizmet Kolundaki Sözleşmeli İstihdam Modelleri

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü: 657 sayılı yasanın 4/B maddesine göre sözleşmeli personel çalıştırılmaktadır. Ayrıca kuruma ait uçak pilotu istihdamı sözleşmeli olarak yapılmaktadır (1378 kişi).

Çevre ve Şehircilik Bakanlığında 657 sayılı yasanın 4/B maddesine göre sözleşmeli personel çalıştırılmaktadır. Ayrıca 2011 yılında 6306 sayılı Kentsel dönüşüm Kanunu uyarınca ve bilişim uzmanı kadrolarında sözleşmeli istihdam sağlanmaktadır. 657- 4/B:500, bilişim personeli: 5, Teşkilat Kanunu uyarınca çalışan: 3, Toplam 724 sözleşmeli personel.

Karayolları Genel Müdürlüğü Bünyesinde 657 sayılı yasanın 4/B maddesine göre sözleşmeli personel çalıştırılmaktadır (1000 kişi).

Güneydoğu Anadolu Projesinde (GAP) 657 sayılı yasanın 4/B maddesine göre sözleşmeli personel çalıştırılmaktadır (23 Adet uzman, 7 adet bilgisayar işletmeni).

Sözleşmeli Personelin Kadroya Geçinceye Kadar İvedilikle Düzenleme ve Uygulama Değişikliği Yapılması İstenilen Konular ve Alanlar

- İş güvencesi olmaması,
- Görevde Yükselme Sınavına girememeleri,
- Derece Kademe uygulamasının olmaması,
- Tayin olan personelin mehil müddeti olmaması,
- İzinlerin sonraki seneye devretmemesi,
- Yol izni olmaması,
- Eş durumu tayinlerinin kadrolu personelle eşit uygulanmaması,
- İdareciler tarafından uygulanan "Sözleşmeni feshederim" baskısı, bu yönde mobbing uygulanması,

> 4/B sözleşmeli personel ile hizmet alımı olarak istihdam edilen **personel ile arasında ücret farklılığı bulunmaktadır.**

ENERJİ-BİR-SEN

ENERJİ, SANAYİ VE MADENCİLİK HİZMETLERİ ÇALIŞANLARI BİRLİĞİ SENDİKASI

Konu Başlıklarına Göre Çalışmalar:

Hizmet kolundaki kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen 4/B sözleşmeli personelin 399 sayılı KHK'ya tabi sözleşmeli personele oranla ücretleri düşük olup; izin, terfi, nakil, tayin, emeklilik, ek gösterge ve görevde yükselme şartları gibi konularda büyük farklılıklar bulunmaktadır.idari destek görevlisi ve idari büro görevlileri yüzde 20 oranında ek ödemeden yararlanmaktadır. 399 sayılı KHK'ya tabi sözleşmeli personel ile kendi teşkilatlarına ilişkin mevzuata göre istihdam edilen sözleşmeli personelin mali ve sosyal hakları da emsali memurlardan daha iyidir.

Hizmet Kolundaki Sözleşmeli Personelin Mali, Sosyal ve Özlük Haklarına İlişkin Genel Nitelikli Şikâyetleri ve Talepleri:

• Enerji Bir-Sen Hizmet Kolunda istihdam edilen sözleşmeli personel sayılarına ilişkin;

MKE Genel Müdürlüğü	: **2259**
Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü	: **1288**
Türkiye Taş Kömürü Kurumu Genel Müdürlüğü	: **1288**
Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü	: **1159**
Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Genel Müdürlüğü	: **826**
Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürüğü	: **2541**
Türkiye Elektrik İletişim A.Ş. Genel Müdürlüğü	: **4399**

Sözleşmeli kamu görevlisi istihdam edilmektedir.

• 4046 sayılı Kanuna göre nakil olan personelin nakil izninin dahi olmaması,

• Kimyager pozisyonundaki sözleşmeli personelin mühendis personele göre ek gösterge ve ücret konusunda geride kalmış olması; ayrıca, kimyagerler öğretmenlere verilen yıpranma payından ve yüksek gerilim tazminatından yararlanmayı talep etmektedirler,

• Hemşire pozisyonundaki personelin görevde yükselme ve unvan değişikliği şartları kısıtlı olduğu için gerekli çalışma yapılması ile İSG uzmanı sertifikası olan personel için verilen ücretin hemşire unvanlı personele de verilmesi,

• Sözleşmeli personelin harcırah yevmiyesinin iki katı tutarında ödenmesi,

• Kamu kurum kuruluşlarının zorunlu bölgelerinde çalışan personele ilave ücret ödenmesi,

• Belediyelere verilen sosyal denge tazminatının sözleşmeli personele de yansıtılması,

• Kurumların merkez teşkilatında görev yapan ve lojmanda oturamayan personele kira desteği verilmesi,

• Kamu kurum ve kuruluşlarında ortak işler ve sorunlar için üst düzey yöneticilerle belirli bir zamanda koordinasyon toplantısı yapılması,

• Kamu kurum ve kuruluşlarında Toplu Sözleşmeye ilişkin konularda sendika ve kurum arasındaki koordinasyonu sağlamak için birimler kurulması,

• Sözleşmeli personelin durumu açısından sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin Kanun, KHK, yönetmelik vb. gibi mevzuatların daha verimli ve işlevsel hale getirilmesi,

• Görevde Yükselme sınavının kurumsal hafızayı zayıflattığı konusunda şikâyet bulunmakta olup, bu konuda yöntemler geliştirilmesi,

• 4/B sözleşmelide ölüm izni ve diğer izinler farklı olduğu, refakat izninin 4/B sözleşmelide sadece 3 ay olarak uygulandığı,

• 4/B sözleşmeli personelde unvan sorunu bulunduğu,

• 4/B sözleşmeli personel ile hizmet alımı olarak istihdam edilen personel ile arasında ücret farklılığı bulunduğu,

• 4/B sözleşmeli personelin tayin, terfi ve görevde yükselme ve unvan değişikliği hakkı bulunmadığı.

KAMUDA SÖZLEŞMELİLİĞE SON

RAPOR | 2019

> İstifa eden 4/A'lı memurun, belli şartlar dâhilinde memurluğa tekrar dönebilme imkanı varken, **4/B sözleşmeli personelin göreve tekrar dönme hakkı yoktur.**

BİRLİK HABER-SEN

BİRLİK, HABERLEŞME VE İLETİŞİM ÇALIŞANLARI BİRLİĞİ SENDİKASI

Sosyal güvenlik bakımından 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi kapsamında sigortalı olan PTT idari hizmet sözleşmeli personeline; temel ücret, ikramiye, performans ücreti ve bazı ilave ödemeler yapılabilmektedir. Ancak sözleşme ile kararlaştırılmış olan performans ücreti kurum tarafından ölçüm yapılamadığından bahisle sadece gişe görevlisi ve dağıtıcıya ödenmekte diğer hak eden sözleşmeli personele ödenmemektedir.

TRT'de özel hizmet sözleşmeli personelin ücret ve diğer mali hakları ise özel hukuk hükümleri kapsamında genel müdürlükçe belirlenmektedir.

Yine BTK'da uzmanlık gerektiren hususlar nedeniyle ücret ve diğer mali haklar idare tarafından belirlenmektedir.

Hizmet Kolundaki Sözleşmeli Personel Verileri

399 sayılı KHK'ya Tabi	: **15.589**
Kadro Karşılığı Hizmet Sözleşmeli	: **5.400**
İdari Hizmet Sözleşmeli	: **11.192**
5651 sayılı Kanuna Tabi Sözleşmeli	: **45**
Özel Hukuk Hükümlerine Tabi Sözleşmeli	: **550**

Haberleşme sektörünün sürekli yenilenme ve çağa ayak uydurma gerekçesiyle esnek personel politikalarının bir gereği olarak, farklı sözleşmeli personel statüleri oluşturulmuştur. Ancak bu uygulamalar kendi içerisinde aynı işyerinde çalışan ve fakat farklı statü ve mevzuata tabi olan çalışanlar arasında iş barışını ciddi şekilde bozmuş, çeşitli belirsizlikler ve bir kısım kadrolara ilişkin mevzuat hükümlerinin henüz düzenlenmemiş olması nedeniyle çalışanların kendilerine bir gelecek planı oluşturmalarını engellediği gibi aynı işi, yan yana masada yapan, aynı araçta görev yapan çalışanlar olarak farklı statü, farkı ücret ve sosyal haklarla çalışanlar arasında karmaşıklık oluşmasına sebep olmuştur. Örneğin PTT A.Ş. de 399 sayılı KHK'ya tabi bir personel, görevde yükselme sınavına girse ve bu sınavı kazanarak bir üst unvana atanma hakkı elde etse dahi kurum atama işlemini İdari hizmet sözleşmeli olarak gerçekleştirmekte personel hak kaybına uğramaktadır. Yine tabi oldukları mevzuatların farklı olması nedeniyle bir personel bazen 399 sayılı KHK'ya tabi bazen de idari hizmet sözleşmeli olmak istemektedir. Bunun başlıca nedeni ise iş güvencesi, sosyal ve mali haklar arasındaki büyük farklılıklardır.

PTT A.Ş. de 399 sayılı KHK ya tabi sözleşmeli ile İdari Hizmet Sözleşmeli personel aynı unvan aynı görev farklı hak ve sorumlulukla çalışırken TRT'de kadro karşılığı sözleşmeli personele ek olarak Özel Hukuk Hükümlerine Tabi Sözleşmeli personel, BTK da kurum personeli kadro karşılığı sözleşmeli statüde istihdam edilmekte kurumun personeli ücret, sosyal ve diğer mali haklar ile 2813 sayılı "Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumunun Kuruluşuna İlişkin Kanun'da yer alan hükümler dışında 657 sayılı Kanuna tâbidir. RTÜK'te ise Üst Kurul personeli, kadro karşılığı sözleşmeli statüde istihdam edilmekte, ücret ve mali haklar dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi bulunmaktadır.

PTT idari hizmet sözleşmeli personelinin hak, yükümlülük ve sorumlulukları ile işe alınma, unvan, pozisyon sayısı, atama, görevlendirme, eğitim, terfi, görevde yükselme, izin, ödüllendirme, disiplin, sözleşmelerinin yenilenip yenilenmemesi veya sona erdirilmesi ve diğer özlük haklarına ilişkin usul ve esaslar "Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

Hizmet Kolunda Görev Yapan Sözleşmeli Personelin Mali, Sosyal ve Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Arasındaki Farklar:

Sosyal güvenlik bakımından 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi kapsamında sigortalı olan PTT idari hizmet sözleşmeli personeline; temel ücret, ikramiye, performans ücreti ve bazı ilave ödemeler yapılabilmektedir. Ancak sözleşme ile kararlaştırılmış olan performans ücreti kurum tarafından ölçüm yapılamadığından bahisle sadece gişe görevlisi ve dağıtıcıya ödenmekte diğer hak eden sözleşmeli personele ödenmemektedir.

Personele ödenecek ücretin üst sınırı Yüksek Planlama Kurulu (YPK) tarafından belirlenmektedir. Belirlenen ücret üst sınırını aşmayacak şekilde personele ödenecek ücret, mali ve sosyal hakların miktarları ise Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Yönetim Kurulu personele ödenecek ücret ve diğer hakları belirlerken, personelin; unvan, hizmet süresi, birimi, eğitim düzeyi, iş gerekleri, iş zorluğu, görev yeri, işyeri ve çalışma şartları gibi hususları dikkate alır. Aynı unvanda olanlar için; görev yeri, çalışma koşulları ve iş güçlüğü dikkate alınarak farklı miktarda temel ücret ve ilave ödeme belirlenebilir. PTT'nin idari hizmet sözleşmeli personeli; bireysel başarılarının ölçülmesi, işini ne kadar iyi yaptığının tespit ederek kendisine bildirilmesi ve gelişim planı oluşturulması amacıyla performans değerlendirmesine tabi tutulur. Performans değerlendirme sonuçları, personele ilişkin; ücret, görevde yükselme, yer değiştirme, ödüllendirilme ve eğitime ilişkin belirlemelerde etkili olur.

TRT'de özel hizmet sözleşmeli personelin ücret ve diğer mali hakları ise özel hukuk hükümleri kapsamında genel müdürlükçe belirlenmektedir.

Yine BTK'da uzmanlık gerektiren hususlar nedeniyle ücret ve diğer mali haklar idare tarafından belirlenmektedir.

Hizmet Kolumuzdaki Sözleşmeli Personel İle Diğer Hizmet Kollarındaki Sözleşmeli Personel Arasındaki Sözleşmeli Personelin Mali, Sosyal ve Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Arasındaki Farklar:

İdari hizmet sözleşmeli personel çalıştırılmasına dair yönetmeliğin 78. maddesinde sayılan disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan kesme, yıllık ücret artışından yararlandırmama, işten çıkarma cezalarından oluşmaktadır. Burada uyarma, kınama aylıktan kesme, işten çıkarma cezaları 657 sayılı kanunda sayılan disiplin cezalarıyla benzerlik gösterirken kademe ilerlemesinin durdurulmasına karşılık olarak İHS'li personel yönetmeliğinde uygulanan yıllık ücret artışından yararlandırmama cezası ise idari hizmet sözleşmeli personele has bir ceza olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurum bu cezaya sık sık başvurmakta personel 1 yılla 2 yıl arasında hiç bir şekilde ücret artışlarından faydalandırılmamaktadır. Bu durum büyük mağduriyetlere neden olmakta, fiil ile ceza arasındaki orantısızlık açıkça görülmektedir.

İdari hizmet sözleşmeli personelin birim veya kurum değiştirmesi zorluklar taşımaktadır. Ziraa ataması yapılan adaylar, PTT'de atandıkları ünitede 3 yıllık görev süresini tamamlamadan başka bir üniteye nakil talebinde bulunamaz. Atandıktan sonra evlenenler 6 aylık fiili görev sürelerini müteakip eş durumu nakil talebinde bulunabilir. Atama tarihinde evli olanlar ise eş durumu da olsa 3 yıl süreyle nakil talebinde bulunamaz.

PTT idari hizmet sözleşmelinin başka bir kuruma sınavsız naklen geçmesi mümkün olamamaktadır. (Başka statüde daha önce çalışmış olanların, bu statüye bağlı olarak varsa kazanmış oldukları atanabilme durumu hariç)

İdari hizmet sözleşmesine tabi personel, açıktan ilk defa atanan personel, atandığı pozisyonun gerektirdiği görev ve sorumlulukları gereğince yerine getirip getiremediğine karar vermek için 4 ay süreli denemeye tabi tutulur.

Personel ile önce 4 aylık deneme sözleşmesi imzalanır. Bu sürenin bitiminden önce, personelin bağlı olduğu birim yöneticisi tarafından personelin verimliliği, performansı, görevine ve etik ilkelere bağlılığı, işyerindeki uyumu ve iş disiplini hakkında değerlendirme raporu düzenlenir. Hakkında düzenlenen rapor olumsuz

olan personelin sözleşmesi yenilenmeyerek, merkezde ilgili daire başkanlığının, taşrada ise ilgili başmüdürlüğün görüşü ile birlikte sunulan raporun atamaya yetkili makamca onaylanması halinde, personelin PTT ile ilişiği kesilir.

Deneme süresi içerisinde uyarma ve kınama cezası dışındaki disiplin cezalarını gerektirir davranışlarda bulunanların deneme süresi sonu beklenmeksizin birim yöneticisinin teklifi, merkezde ilgili daire başkanlığının, taşrada ise ilgili başmüdürlüğün görüşü üzerine atamaya yetkili makamın onayı ile personelin PTT ile ilişikleri kesilir.

Hizmet Kolumuzda Aynı Unvanda Görev Yapan Sözleşmeli Personel ile Kadrolu Personel Arasındaki Mali, Sosyal ve Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Arasındaki Farklar:

İdari hizmet sözleşmeli gişe, büro memuru, dağıtıcı ve tekniker olarak çalışanlar, ücret ve sosyal haklar ile iş güvencesi ve disiplin bakımından yoğun şikâyette bulunmaktadırlar. Buna karşı 399 sayılı KHK kapsamında çalışanlarda ücret düşüklüğü nedeniyle şikâyette bulunmaktadırlar.

Sözleşmeli personel ile diğer statüdeki personel arasında fazla çalışma süre ve ücretleri de büyük farklılık göstermekte, fazla çalışmalarda memur olarak çalışanlar daha avantajlı ve getirisi yüksek olduğundan sözleşmeli personel mevzuat hükümlerine göre değerlendirme yapılmasını istemektedir.

BTK'da çalışan sözleşmeli personelin yıllık izin süreleri belirlenirken 657 sayılı kanuna göre bu sürelerin belirlenmesi ve kullanılmayan yıllık izin sürelerinin tıpkı memur çalışanlarda olduğu gibi bir sonraki yıla aktarılmamasına yönelik istek ve şikâyetleri mevcuttur.

eşimle işim arasında tercihe zorlanıyorum

maaşım kadrolu **ile aynı değil**

sözleşmeni feshederim **mobbingine maruz kalıyorum**

görevde yükselmeye giremiyorum

tayin **isteye-miyorum**

> Sözleşmeli personelin tayinleri, nakilleri ve izinleri konusunda **ciddi sorunlar yaşanmaktadır.**

KÜLTÜR MEMUR-SEN

KÜLTÜR, TURİZM VE SANAT ÇALIŞANLARI BİRLİĞİ SENDİKASI

AĞUSTOS 2019

Sözleşmeli personelin bütün geliri/ücreti üzerinden vergi matrahı uygulanması nedeniyle vergi ağırlığının kadrolu kamu görevlilerine oranla vergi ödenmekte olup 2. ve 3. aydan sonra maaşlarda ciddi azalma yaşanmakta, istihdam dönemi gibi farklılıklardan dolayı ücretlerde de farklılıklar yaşanmaktadır.

Bunun yanında; sözleşmeli personelin tayinleri, nakilleri ve izinleri konusunda ciddi sorunlar yaşanmaktadır.

Hizmet Kolunda İstihdam Edilen Sözleşmeli Personel Statüleri/Modelleri

KTB: 657 sayılı Kanunun 4/B statüsünde ve 4/C'den 4/B'ye aktarılan personel.

GSGM: Koro, Topluluk ve Orkestralarda çalışan kadro karşılığı sözleşmeli ile misafir sanatçılardan yeni 12 ay çalıştırılması kararlaştırılan personel.

YEK: Yazma Eser Uzmanı yönetmeliği kapsamında istihdam edilen personel.

DOB: 657 sayılı kanunun ek geçici 12, 15. ve 16. maddeleri ile 375 KHK kapsamında çalışanlar.

DT: 657 sayılı kanunun ek geçici 12, 15. ve 16. maddeleri ile 375 KHK kapsamında çalışanlar.

AYK: 2876 sayılı kanunun 97/A maddesi kapsamında çalışan sözleşmeli personel.

Hizmet Kolundaki Kamu Kurum ve Kuruluşları İtibariyle Sözleşmeli Personele İlişkin Veriler;

KTB: 657 sayılı kanunun 4/B statüsünde merkez 15, taşra teşkilatında 1133 olmak üzere 1148, ve 4/C'den 4/B'ye aktarılan personel sayısı ise merkezde 5, taşra teşkilatında 398 olmak üzere toplam 403 sözleşmeli personel istihdam edilmekte,

GSGM: Genel Müdürlüğe bağlı değişik illerde bulunan koro, topluluk ve diğer sanat kurumlarında çalışan 1163, 375 KHK kapsamında çalışan misafir sanatçılar 445,

YEK: 6093 sayılı Kanunun 7. maddesi ile istihdam edilmek üzere tahsis edilen 50 adet sözleşmeli pozisyonun 4'nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Yazma Eser Uzmanı Yönetmeliği kapsamında 2018 yılında yapılan sınav sonucu 39 sözleşmeli Yazma Eser Uzmanı istihdam edilmiş olup kurumun merkez ve taşra teşkilatı birimlerinde görev yapmakta olup tayin ve nakil imkânları bulunmamakta, izinleri ise görev yaptığı yıllara göre belirlenmektedir.

DOB: Devlet Opera ve Balesi genel müdürlüğünde 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında 4 adet sözleşmeli personel yine 657 sayılı Kanunun ek 12,

15 ve 16 maddeleri kapsamında ise A kadrosunda 1236, B kadrosunda 55 ve C kadrosunda 336 olmak üzere 1627 sözleşmeli personel görev yapmakta,

Bunun yanında 26'nolu CB kararnamesi ile değiştirilen 375 sayılı KHK'nın Ek geçici 26. maddesi kapsamında 1097 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir.

DT: Devlet Tiyatroları genel müdürlüğünde 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında 1 adet sözleşmeli personel, yine 657 sayılı Kanunun ek geçici 12, 15 ve 16 maddeleri kapsamında ise 909 sözleşmeli personel görev yapmakta,

Bunun yanında 26'nolu CB kararnamesi ile değiştirilen 375 sayılı KHK'nın Ek geçici 26. maddesi kapsamında 686 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. (Not şu anda 375 Ek 7.maddeye göre çalışmaktadır.)

AYK: Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ve bünyesindeki kurumlarda 2876 sayılı Kanunun (eski Teşkilat Kanunu) 97/A maddesi kapsamında TTK 'da 2, AYK' da ise 375 sayılı KHK ek-6 maddesi ile 5, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında 1 adet sözleşmeli personel istihdam edilmektedir.

Hizmet Kolunda, Kurum ve Kuruluşlarda Aynı Unvanda Görev Yapan Sözleşmeli Personel ile Kadrolu Personel Arasındaki Mali, Sosyal, Özlük Hakları ile Çalışma Şartları Farklılıkları

Sözleşmeli personelin bütün geliri/ücreti üzerinden vergi matrahı uygulanması nedeniyle vergi ağırlığının kadrolu kamu görevlilerine oranla vergi ödenmekte olup 2. ve 3. aydan sonra maaşlarda ciddi azalma yaşanmakta, istihdam dönemi gibi farklılıklardan dolayı ücretlerde de farklılıklar yaşanmaktadır.

Bunun yanında; sözleşmeli personelin tayinleri, nakilleri ve izinleri konusunda ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Şöyle ki;

Sözleşmeli personelin izinleri;

1 hizmet yılını dolduran sözleşmeli personel 1 yıldan 10 yıla kadar 20 gün, 10 yıldan fazla hizmeti olanlara 30 gün ücretli yıllık izin verilmektedir.

Sözleşmeli personelin mazeret izinleri;

Sözleşmeli personelin eşinin doğum yapması halinde 10 gün, kendisinin çocuğunun evlenmesi veya ölümü halinde her olay için 7 gün ücretli mazeret izni verilmektedir.

Yıllık izin hakkı bulunmayan personele sözleşme dönemi içerisinde 10 gün mazeret izni verilir.

Sözleşmeli personelin refakat izni;

Sözleşmeli personelin bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarının hastalık durumlarını sağlık kurulu raporu ile belgelendirmeleri şartıyla 3 aya kadar ücretli refakat izni verilir.

Sözleşmeli personelin nakilleri;

Sözleşmeli personel pozisyonunun tahsisli olduğu birimde fiilen 1 yıl çalıştıktan sonra kurum içi yer değişikliği talebinde bulunabilir.

• Kamu personeli olan eşin geçiş yapacağı birimde boş pozisyon bulunması halinde,

• Sağlık durumu sebepleri ile yer değişikliği talep eden personelin geçiş yapmak istediği birimde boş pozisyon bulunması halinde,

• Eşi şehit olan personelin bir defaya mahsus gitmek istediği birimde boş pozisyon olması halinde,

• Personelin kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının can güvenliğinin tehlikeye girmesi halinde gitmek istediği birimde boş pozisyon olması halinde yerine getirilebilir.

Mülga 4/C geçici personel statüsünden 4/B sözleşmeli personel statüsüne geçirilen personelin mazeretleri nedeniyle iller arası nakilleri bulunmamakta olup, il içi birim değişikliği yapılabilmektedir.

KADROYA GEÇİŞ ÖNCESİ GİDERİLMESİ GEREKEN **SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

1) Sözleşmeli personel ücretlerinin hesabında kullanılan brüt maaş tutarları sebebiyle sözleşmeli personel kadrolu personele göre yıl içerisinde daha erken aylarda vergi dilimine girmektedir. Sözleşmeli personelin bütün geliri/ücreti üzerinden vergi matrahı uygulanması nedeniyle vergi ağırlığının kadrolu kamu görevlilerine oranla vergi ödenmekte olup 2. ve 3. aydan sonra maaşlarda ciddi azalma yaşanmakta, istihdam dönemi gibi farklılıklardan dolayı ücretlerde de farklılıklar yaşanmaktadır.

2) Sözleşmeli personel, emsali kadrolu kamu görevlilerinin yararlandığı arazi tazminatından yararlanamamaktadır.

3) Sözleşmeli personel, sözleşmeye tabi olarak çalışmakta ve bu sözleşme süresinin sonunda çalışmaya devam edip etmeyeceği bilinmemektedir. Buna binaen iş güvencesinin olmaması sözleşmeli personelin çalışma hayatında kaygılara ve işin gereği olan gerekli bilgi ve tecrübenin sonraki kuşaklara aktarılması engellenmekte, devletin gelişme ve ilerlemesine engel olmaktadır. İdareciler tarafından "sözleşmeni feshederim" baskısı ile karşı karşıya kalan sözleşmeli personelin iş güvencesi ile korunması, personelin psikolojik mobbinge maruz kalmamasına ve performansının artmasına neden olacaktır.

4) Belirli hizmet akdini yerine getirmekle görevli sözleşmeli personelin görevde yükselme sınavına girememeleri, aynı işi yapan kadrolu kamu personeli ile arasında yapılan eşitsiz tutum ve davranışlar, sözleşmeli personel ile kamu personeli arasında gittikçe açılan bir makas eşitsizliğine neden olmaktadır. Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle özel sektörde 5 yıl çalışanlar kamuda üst bir göreve atanabilmekte iken sözleşmeli personel görev yaptığı kurumdaki şube müdürü ve daha alt yönetim görevlerine atanamamaktadır.

5) Sözleşmeli personelin kısıtlı eş tayini olması ve normal tayin hakkının olmaması mutsuz iş kavramını ortaya çıkarmakta, hem aile temelini esastan sarsmakta hem de toplumun aile yapısının bozulmasına yol açmaktadır. Tayin hakkının bulunmasında aranan şartlardan gönderileceği ildeki boş kadro olması şartının tutulabilir bir yanı olmamasına dikkat çekilmektedir. Yine tayin hakkı olsa bile sözleşmeli personelin mehil müddetinin olmaması, sözleşmeli personelin tayine bağlı olarak yapacağı hazırlıkları ve yer değişikliğini baskı altına almaktadır. Kadrolu personel olarak istihdam edilen kişi, bir yerden başka bir yere naklen atandığı takdirde diğer şartların da sağlanması halinde 15 güne kadar mehil müddeti hakkına sahip

olmaktadır. Bazı kamu kurumlarında istihdam edilen sözleşmeli personelin harcırahlardan mahrum bırakılması da bu ayrımcılığın farklı bir yönüdür.

6) Sözleşmeli personelin mali yıl içindeki kullanmadığı izinler bir sonraki döneme devretmemektedir. 4/A memurların kullanmadıkları izinleri bir sonraki döneme devredilirken aynı işi yapan, aynı ehemmiyeti taşıyan ve aynı performansı gösteren sözleşmeli personele ikinci sınıf çalışan muamelesi yapılmasına olanak sağlamaktadır. Çoğu kurumda personel istediği halde iş yoğunluğu sebebiyle yıl içinde izinlerini kullanamamaktadır. Bu uygulamaya sözleşmelerin yıllık olması gerekçe gösterilmektedir.

7) Diğer taraftan 657 sayılı Kanunun 4/C maddesine göre çalışmakta iken 2018 yılında 4/B statüsüne geçirilen personelin mali ve sosyal hakları diğer 4/B'li personelin çok gerisindedir. 4/C'den geçen personel ile özelleştirme uygulamaları sonucunda atanan ve bundan sonra atanacak 4/B'li personel emekliliği hak ettiklerinde görevden ayrılmak zorundadır. Diğer 4/B'liler ise 65 yaşına kadar çalışabilecektir. Her iki grubun ek ödeme tutarları arasında da uçurum bulunmaktadır. Örneğin destek personeli %90, büro personeli %110 oranında ek ödeme alabilmekteyken benzer görevleri ifa eden idari destek görevlisi ve idari büro görevlileri %20 oranında ek ödemeden yararlanmaktadır.

8) İş sonu tazminatı hakkının aldıkları ücrete göre belirlenmesi ve ödenen primlerin dikkate alınmaması hem emeklilik maaşında farklılıklara yol açmakta hem de iş sonunda alınan tazminatta eşitsizliklere neden olmaktadır. Benzer veya aynı hizmetleri yerine getiren personel arasında yapılan bu ayrım sosyal devlet ilkesi, hukuk devleti ilkesi ve insan hakları bakımından bir uçuruma neden olmuştur.

9) Yurtdışı teşkilatlarında görev yapan sözleşmeli personelin durumu ayrı bir sorun alanıdır. Aynı hizmet birimlerinde yan yana çalıştıkları kadrolu personele kira yardımı, eğitim yardımı, sıla bileti yardımı yapılırken sözleşmeli personel bu haklardan mahrum bırakılmaktadır. Bu adaletsiz tutumun ayrımcılığa neden olduğu aşikârdır. Diğer taraftan geçmiş dönemlerde müteaddit defalar yurt içindeki sözleşmeli personele tanınan kadroya geçme hakkı kapsamına alınmayarak mağdur edilen Dışişleri Bakanlığı yurtdışı teşkilatlarında görev yapan 4/B sözleşmeli personel de memur kadrosuna geçirilmelidir.

10) Kamuda aynı unvanda geçen süreler dikkate alındığından unvan değişikli-

ği yapan sözleşmeli personelin mesleki kıdemi sıfırlanmakta, ücreti ilk defa işe başlayan sözleşmeli personel ile aynı düzeye gelmektedir. Bu da bilgi birikim ve işin gerekliliği açısından üst düzey bilgiye sahip olan personelin işe yeni başlayan kişiyle aynı olması düşük performans ve isteksizliğe neden olmaktadır.

11) Sözleşmeli personelin kurum içinde bile olsa unvan değişikliği yapabilmesi için yeniden KPSS'ye girmesi, atanmak istediği unvan için personel alımı olması, sınav ve seçme ile ilgili prosedürlerin tamamlanması gerekmektedir. Bu şartlar altında 4/B sözleşmeli personelin unvan değişikliği yapabilmesi neredeyse imkânsızdır. Sözleşmeli personele şartlarını taşıdığı pozisyonlara unvan değişikliği sınavına benzer bir usul uygulanarak atanma hakkı verilmelidir.

12) Sözleşmeli personelin kurum içi yer değişikliği çok zorlaştırılmıştır. Kurumun takdirine dayalı olarak sadece aynı unvandaki iki personel becayiş yapabilmektedir. Sözleşmeli personelin eş ve sağlık durumu mazeretine dayalı kurum içi yer değişikliği şartları kolaylaştırılmalı, hizmet ihtiyacı olması halinde isteğe bağlı yer değişikliği talepleri de dikkate alınmalıdır. Personelin eş durumuna bağlı kurum içi yer değişikliği talebi pozisyonunun vizeli olduğu birimde fiilen en az bir yıl çalışmış olması, geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması ve kamu personeli olan eşin, kurum içi görev yeri değişikliği mümkün olmayan veya mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması kaydıyla idarenin takdiri ile yerine getirilmektedir. 4/B sözleşmeli personel göreve başladığı günden itibaren 1 yıl tayin isteyemez, 1 yıldan sonra eş durumundan veya sağlık durumundan tayin isteyebilir. Ancak, eş durumu tayinlerinde, "Eşin Kamu Personeli Olması Şartı" aranmaktadır ve eşin özel sektör çalışanı olması durumunda, tayin talepleri kabul edilmemektedir. Bu konuda devam eden birçok dava vardır. Ayrıca, eş ve sağlık mazereti mevzuata uygun olsa dahi, tayin talep edilen hizmet biriminde aynı unvan ve niteliğe haiz boş pozisyon bulunması gerekmektedir. Bu sorunların kökten çözümü için sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi ve memur haklarından olduğu gibi yararlanılması gerekmektedir.

13) 4/C geçici personelin kaldırılıp 4/B statüsüne geçirilmesi ile birlikte geçişi yapılan personelin mali, sosyal ve özlük haklarında eşitlik bulunmamaktadır. Özelleştirme kapsamındaki kuruluşlarda işçi statüsünde görev yapan personel, özelleştirme sonrasında geçmişte kamu kurumlarına 4/C statüsünde geçici personel olarak nakledilmekteydi. Ancak ısrarlı taleplerimiz sonucunda 4/C kaldırıl-

mış, geçici personel 4/B sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilmiştir. Bundan sonra özelleştirilecek kuruluşlardaki işçiler de sözleşmeli personel olarak nakledilecektir. Geçici personel statüsünün kaldırılarak bu personelin sözleşmeli statüye geçirilmesi olumlu bir gelişme olmakla birlikte mevcut düzenleme, sözleşmeli personel içinde ücretleri, unvanları, ek ödemeleri yönünden daha düşük düzeyde yeni bir statü oluşturmuştur. Emekli aylığına hak kazandıkları tarihte görevleri sona ermekte, ek ödeme olarak çok daha düşük tutarda ödeme yapılmakta, pozisyonları belirlenirken öğrenim durumu, geçmişteki unvanları, mesleki deneyimi dikkate alınmamaktadır. Bu itibarla bu ayrımcı, haksız ve tutarsız uygulamaya son verilmeli 4/C den geçen ve bundan sonra özelleştirme uygulamaları sonucu atanan personelin hakları diğer 4/B sözleşmeli personel ile eşit hale getirilmelidir.

14) Sözleşmeli personel iken istifa edenlerin yeniden sözleşmeli olarak atanmalarında bekleme süresine tabi olmamaları sağlanmalıdır. Sözleşmeli personel sözleşmesini tek taraflı feshetmesi halinde bir yıl geçmedikçe yeniden aynı statüde görev alamamaktadır. KPSS'ye girip kurumların sözleşmeli personel alım ilanlarına başvurup başarılı olarak atanmaya hak kazanan personel, eski kurumundan ayrılması halinde bir yıl geçmeden yeniden sözleşmeli personel olamadığından mağdur olmaktadır. Bu mağduriyetin düzeltilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalı, çalışma hayatında sorun yaratan devlet değil sorunlarla mücadele eden ve çalışanın haklarını koruyan sosyal refah devleti olmalıdır.

15) 4/B sözleşmeli personelin aynı unvana sahip 4/A kadrolu personel gibi seyyar görev, sürekli görev yolluğu gibi ödemelerden faydalanamıyor olması, sosyal denge tazminatındaki tutarsız yaklaşımlar sözleşmeli personel ve kadrolu memurlar arasında eşitsizliğin bir diğer örneğidir.

16) Aynı işi yapan fakat farklı statü, ücret ve sosyal haklara tabi olacak şekilde istihdam edilenlerin varlığı kamu personel sisteminde karmaşaya kamu görevlilerinde ise belirsizliğe dayalı gerginliğe sebep olmaktadır. Bu nedenle aynı iş için farklı statüde istihdam edilenlerin geleceğe ilişkin belirsizlik yaşaması nedeniyle çalışma barışı ve iş huzuru etkilenmekte, bu durum kamu hizmetinin sunumunu da kamu personelinin kariyer ve liyakat planlaması yapmasını ve bu hakları kullanmasını doğrudan etkilemektedir.

17) Özel hizmet sözleşmeli personelin ücret ve diğer mali hakları ise özel hukuk hükümleri kapsamında genel müdürlükçe belirlenmektedir. Yine BTK'da uzman-

lık gerektiren hususlar nedeniyle ücret ve diğer mali haklar idare tarafından belirlenmektedir. İdari hizmet sözleşmeli personel çalıştırılmasına dair yönetmeliğin 78. maddesinde sayılan disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan kesme, yıllık ücret artışından yararlandırmama, işten çıkarma cezalarından oluşmaktadır. Burada uyarma, kınama, aylıktan kesme, işten çıkarma cezaları 657 sayılı kanunda sayılan disiplin cezalarıyla benzerlik gösterirken kademe ilerlemesinin durdurulmasına karşılık olarak İHS'li personel yönetmeliğinde uygulanan yıllık ücret artışından yararlandırmama cezası ise idari hizmet sözleşmeli personele has bir ceza olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurum uygulamada bu cezaya sık sık başvurmakta, personel 1 yılla 2 yıl arasında hiç bir şekilde ücret artışlarından faydalandırılmamaktadır. Bu durum, büyük mağduriyetlere neden olmakta, fiil ile ceza arasında da orantısızlık açıkça görülmektedir.

18) Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumunda 4 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine istinaden sözleşmeli olarak istihdam edilen personelin hiçbir gerekçe göstermeksizin sözleşmesi feshedilebilmekte, emekli kesenekleri aldıkları maaşlar üzerinden kesilmektedir.

19) Sözleşmeli personel pozisyonunda istihdam edilenlerin fazla çalışma başta olmak üzere maaş dışı gelirlerindeki (ücret vb.) kesintilerin azaltılması suretiyle gelir kayıpları engellenmelidir.

20) Sözleşmeli personelin kadrolu memura göre ücret farklılıkları bulunduğu gibi sözleşmeli personel arasında da ücret farklılıkları bulunmaktadır. Memur ve sözleşmeli personel arasındaki ücret orantısızlığı, gelir bölüşümüne negatif etki etmekte ve gelir dağılımını negatif etkilemektedir. Örneğin PTT'de 399 sayılı KHK kapsamına giren memur 4.600 TL maaş almakta iken aynı pozisyondaki idari hizmet sözleşmeli çalışan 3.191 TL maaş almaktadır. Yine 399 sayılı KHK kapsamına giren şef pozisyondaki 5.170 TL maaş almakta iken aynı pozisyondaki idari hizmet sözleşmeli çalışan 5.321 TL maaş almaktadır. Oysa bunlar arasındaki tek fark, tabi oldukları mevzuatların farklı olmasıdır.

21) 22) Kadrolu-sözleşmeli personel arasında farklı uygulama durumu oluşturan doğum, evlilik, mazeret ve sıhhi izinler bakımından birlik sağlanmalıdır.

22) Disiplin cezaları gözden geçirilmeli, memurların yararlandığı haklardan sözleşmeli personelin de kadroya geçirilinceye kadar yararlanması sağlanmalıdır. Bu

kapsamda, ödül-ceza dengesinin, ödül fırsat ve imkânlarının sözleşmeli personel için de düzenlenmesi/uygulanması gerekir.

23) Sözleşmeli personel bir üst göreve vekâleten görevlendirildiklerinde, vekâlet edilen unvanın mali haklarından faydalanmamaktadırlar. Unvanları, 399 sayılı KHK eki II sayılı cetvelde yer alan sözleşmeli personelin, I sayılı cetvele ait kadrolara ve yine II sayılı cetvele ait bir üst göreve vekâlet görevlendirmelerinde, vekâlet edilen unvanın ek ödemesinden faydalandırılması ve vekâlet ücreti ödenmesi gerekmektedir.

24) Hazine ve Maliye Bakanlığınca her yıl tavan ücret belirlenmekte olup personelin maaşları tavan ücreti geçmemek kaydıyla belediye ve il genel meclislerince takdir edilmekte olduğundan maaş farklılıkları olabilmektedir. Ayrıca Sosyal Denge Tazminatı (SDS) ödemeleri bazı kurumlarca sözleşmeli personele yapılmamaktadır.

25) Bazı kurumlarda sözleşmeli personel koruyucu giyim yardımından yararlanamamakta olup söz konusu personelin bu yardımdan memurlar gibi yararlanması gerekmektedir.

26) 27) Sözleşmeli personel arasında istihdam edildiği tarih, kurum ve pozisyon ile sunduğu kamu hizmetinin niteliği üzerinden oluşturulan hüküm ve uygulama farklılıkları, kadrolu-sözleşmeli ayrımına dayalı farklılıklar kadar etkili ve kalıcı sorunlar, mağduriyetler üretmektedir.

“

KAMUDA TEK SÖZLEŞME
TOPLU SÖZLEŞME OLMALI
SÖZLEŞMELİ PERSONEL
İSTİHDAMI SON BULMALI

”

SONUÇ BİLDİRGESİ

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, mekan ve yaşam boyutlu ihtiyaçlarının, beklentilerinin, isteklerinin karşılanmasını sağlayacak faaliyetlerin, organizasyonların, mevzuatların ortaklığının eseridir.

Devlet, bütün imkanlarıyla 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 üstlenen 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 kat edilen 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.

> "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, milletin iradesi, Konfederasyonumuz ve bağlı sendikalarımızın ikamesi imkansız 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.

Hükümet sistemini, parlamenter sistemden Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine dönüştürme noktasında ortaya konan güçlü irade ve sorunsuz süreç yönetimiyle; hükümet 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.

Hükümet sistemi değişikliğiyle birlikte idarenin kurgusunda ve yürütmeyle ilişkili alt sistemlerde kapsamlı değişiklikler gerçekleşmiş, beraberinde bu değişikliklerin ürettiği etkilere, bunlar üzerinde oluşturulacak görüş ve mevzuat içeriklerine dönük çalışmaların gerçekleştirilmesi de zorunlu hale 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) bir biçimde devam etmektedir.

Bu noktada, asli ve sürekli nitelikteki kamu hizmetlerinin kamu görevlileri eliyle yürütülmesine ilişkin Anayasanın 128'nci maddesi hükmüne rağmen, bir çok 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" dahil 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 yaklaşımının 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" Şurası 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 hususları Şura sonuç bildirisi olarak benimsemiş ve kamuoyunun bilgilerine sunmayı uygun görmüştür:

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

2. 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.

3. "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 hallerde ve sınırlı sayıda uygulanması kararının deklaresidir.

4. 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.

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

6. 657 sayılı DMK dahil personel mevzuatında yapılacak bütün düzenleme ve değişiklikler bireyi ve toplumu özgürleştiren, memuru güçlendiren bir anlayışla yapılmalıdır.

7. 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.

8. 399 sayılı KHK kapsamında KİT bünyesinde istihdam edilen sözleşmeli perso-

nelin, bu statüde istihdam edilmiş olmak noktasında sorunu olmamakla birlikte gelir vergisi gibi bazı konularda 657 sayılı Kanuna tabi personel ile farklı uygulamaya tabi tutulmak kaynaklı mağduriyetlerinin sona erdirilmesine ilişkin haklı talepleri karşılanmalıdır.

9. 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 hale 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.

10. 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.

11. 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.

12. Sözleşmeli personele kadroya geçirilmesi sürecine ilişkin kalıcı bir düzenleme beklenmeksizin mazerete ve isteğe bağlı yer değişikliği hakkı tanınmalıdır.

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

14. 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.

15. Sözleşmeli personelin sözleşme ücretlerinin vergi dilimleri, yeniden düzenlenmelidir.

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

17. Atama yapılacak sözleşmeli pozisyonu sayısının üç katı kadar adayın müla-

kata 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, geride atanan kamu görevlisi sayısının iki katı kadar küskün, güvensiz, mutsuz, umutsuz ve toplum nezdinde damgalanmış bir mağdur kitlesi oluşturmaktadır.

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

19. 4/C'li statüden sözleşmeli statüye geçen personele ilişkin zorunlu emeklilik uygulamasının kaldırılması gerekmektedir.

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

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

Memur-Sen ve her biri hizmet kollarının yetkili sendikası 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 alması ve mevcut sözleşmeli personelin kadroya geçiş sürecine ilişkin çalışmalara başlanması, bu çalışma tamamlanıncaya kadar yer değiştirmeden görevde yükselmeye, gelir vergisi matrahından izin haklarına bir çok hak ve konuda yaşanan mağduriyetlerin kapsamlı ve hızlı bir düzenlemeyle çözüme kavuşturulmasını talep ve teklif ediyoruz.

Bizler; Türkiye'nin gücünün, tarihinin ve 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 halinde kadroya geçirmeye de yeteceğine inanıyoruz.

AİLE TOPLUMUN TEMELİ

ÇOCUKLARIN ANNE BABA SÖZLEŞMELİNİN KADRO HASRETİ BİTMELİ

SÖZLEŞMELİ PERSONELİN KADROYA GEÇİŞİNİ ÖNGÖREN

YAKIN DÖNEMDEKİ YASAL DÜZENLEMELER

Kamu personel sisteminin yakın geçmişine bakıldığında, ikisi arasında da çok uzun zaman olmayacak şekilde iki kez "sözleşmeli personelin kadroya geçişi" kapsamlı yasal düzenleme yapıldığı görülecektir.

Memur-Sen Konfederasyonu olarak, kamu personel sisteminde asli istihdam şeklinin "kadrolu statü" olduğunu/olması gerektiğini sürekli deklare ettik. Kamu hizmetlerinin sunumuyla devlet-millet ilişkileri/iletişimi noktasında ikamesi olmayan kamu görevlilerinin, vatandaş nezdinde oluşturdukları güvene ve "egemen devlet" formu üzerinden hayat verdikleri güvenceye, istihdam noktasında kendilerinin de sahip olması gerektiğini sürekli dile getirdik.

Sözleşmeli personel modelinin ve istihdam süreçlerine yönelik uygulamasındaki yoğunluğun hem iş barışını, hem hizmet kalitesini hem de devlete güven eşiğini önemli düzeyde olumsuz etkilediği, konuyla gerek idari ve gerekse siyasi akademik düzlemde ilgilenler tarafından da bilinmektedir. Buna rağmen hangi nedenle ve hedefle yapıldığı belirsiz bir şekilde kamu hizmetlerinin sunumunda görev alan sözleşmeli personel sayısı iki binli yıllar öncesine göre gözle görülen ve emek örgütlerini tedirgin/rahatsız eden bir biçimde artırıldı.

Buna bağlı olarak ikibinli yılların ikinci on yılının başlangıcında kamu personel sistemindeki sözleşmeli personel sayısı 150 binleri aşmıştır. Memur-Sen, hem ulaşılan sayının büyüklüğüne hem de sözleşmeli personel istihdamı modelini yaygınlaştıran her atama sürecine "iş güvenceli istihdam" ve "saygın iş" ilkeleri çerçevesinde tepki göstermiş, sözleşmeli personelin kadroya alınmasına ilişkin düzenleme yapılması teklifi ve sözleşmeli istihdamdan vazgeçilmesi talebini dile getirmiş ve gündemden düşürmemiştir.

Bunun bir sonucu olarak 2011 yılında yaklaşık 100 bin sözleşmeli personelin kadroya geçişini öngören düzenlemenin müjdesi, Memur-Sen Genel Kurulu'nda yaptığı konuşmanın içeriğinde bizzat -o tarihte Başbakan olan- Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından verilmiştir. 4 Haziran 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 632 sayılı KHK ile sözleşmeli personel statüsündeki kamu görevlilerinin büyük bölümü kadrolu statüye geçirilmiştir. Bu düzenlemeden iki yıl sonra 2 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6495 sayılı Kanunun 9 uncu maddesiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na eklenen Geçici 41. maddesiyle de sözleşmeli personel statüsündeki yaklaşık 45 bine yakın kamu görevlisinin kadrolu statüye geçişi sağlanmış ve bir anlamda tam iş güvencesi kapsamına ve statü hukuku çerçevesine dahil edilmiştir. Söz konusu yasal düzenlemeler sonucunda 2013 yılı itibariyle 399 sayılı KHK kapsamında KİT bünyesinde istihdam edilen –kadro karşılığı- sözleşmeli personel haricindeki sözleşmeli personel sayısı 25 binin altına düşmüştür. 2011 ve 2013 yılında yapılan kadroya

geçiş düzenlemeleri bir yönüyle sözleşmeli personelin kamu personel sistemi içindeki oranının düşmesine diğer yönüyle kamu yönetiminin sözleşmeli personel istihdam etme iradesinden büyük oranda vazgeçtiği kanaatinin oluşmasına neden olmuştur. Fakat 2013 yılından itibaren –özellikle de kurumların kendi teşkilat kanunlarında yapılan düzenlemelerle- belirli bir süre sözleşmeli personel olarak görev yaptıktan sonra kadroya geçişi öngörülen sözleşmeli personel modeline ağırlık verilerek yeniden ve yoğun bir şekilde sözleşmeli personel pozisyonundaki kamu görevlisi istihdamına ağırlık verilmiştir.

Bugün itibariyle, dayanak mevzuatları farklı olan ve büyük bölümü 2013 yılından sonra istihdam edilen, aralarında 70 bin civarında KİT bünyesindeki kadro karşılığı sözleşmeli personelin de yer aldığı 300 bine yakın sözleşmeli statüde kamu görevlisi bulunmaktadır.

Sözleşmeli personel statüsünün ürettiği sorunları ve bu kapsamdaki personelin yaşamak zorunda kaldığı sıkıntılar, sınırlamalar ve yasaklar dikkate alındığında belirli bir süre sonra kadroya geçişleri öngörülenler dahil olmak üzere sözleşmeli statüde görev yapan mevcut kamu görevlileri de kamu personel sistemine bu statü üzerinden dahil olmak durumunda olan potansiyel sözleşmeli personel adaylarının da, kadrolu istihdam talep ettikleri ve bu tekliflerini yetkili sendikalar ve yetkili konfederasyon üzerinden teklife ve kamuoyu baskısına dönüşmesine çaba sarf ettikleri açıktır. Bu durum, hem kamu hizmetlerini görme noktasında irade ortaya koyan sözleşmeli personelin beklentili bir zeminde hizmet üretmesine hem de bu beklentiyi somut çerçevede olumlu ya da olumsuz bulma kararını üretecek olan siyaset ve kamu yönetimine zaman ve enerji kullanımı noktasında maliyet üretmektedir.

Bu doğrultuda, 2011 ve 2013 yıllarında yapıldığı gibi sözleşmeli statüde görev yapan kamu görevlilerinin kadroya geçişini öngören ve bu statüdeki personelin tamamının yararlanmasına yönelik talebe dayalı hüküm içeren bir düzenlemenin ivedilikle yapılması yerinde olacaktır. Bu çerçevede, 2011 ve 2013 yıllarında kadroya geçişi öngören yasal düzenlemenin içeriklerine aşağıda yer verilmiştir.

> 2011 yılında yaklaşık 100 bin sözleşmeli personelin kadroya geçişini öngören düzenlemenin müjdesi, Memur-Sen Genel Kurulu'nda yaptığı konuşmanın içeriğinde bizzat -o tarihte Başbakan olan- Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından verilmiştir. 4 Haziran 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 632 sayılı KHK ile sözleşmeli personel statüsündeki kamu görevlilerinin büyük bölümü kadrolu statüye geçirilmiştir.

1- SÖZLEŞMELİ PERSONELİN KADROYA GEÇİŞİNİ DÜZENLEYEN 632 SAYILI KHK (657 SAYILI KANUNA EKLENEN GEÇİCİ 37 NCİ MADDE HÜKMÜ)

4 Haziran 2011 CUMARTESİ Resmî Gazete Sayı : 27954 (Mükerrer)

DEVLET MEMURLARI KANUNUNUN 4 ÜNCÜ MADDESİNİN (B) FIKRASI İLE 4924 SAYILIKANUN UYARINCA SÖZLEŞMELİ PERSONEL POZİSYONLARINDA ÇALIŞANLARIN MEMUR KADROLARINA ATANMASI AMACIYLA DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR

KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME

Karar Sayısı : KHK/632

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası ile 4924 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışanların memur kadrolarına atanması amacıyla Devlet Memurları Kanununda değişiklik yapılması; 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu'nca 2/6/2011 tarihinde kararlaştırılmıştır.

MADDE 1 – 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 37- Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere, 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca vizelenmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan otuz gün içinde yazılı olarak başvuranlar, pozisyonlarının vizeli olduğu teşkilat ve birimde, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan memur kadrolarına, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı memur kadrosu olmaması halinde, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak ve sözleşmeli personel pozisyonlarına

ilişkin vize cetvellerindeki nitelikler dikkate alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen memur kadrolarına, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altmış gün içinde kurumlarınca atanırlar.

4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 4924 sayılı Kanun uyarınca çalışmakta iken bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce askerlik, doğum, milletvekili ve mahalli idareler genel ve ara seçimleri ile ücretsiz izin nedenleriyle görevlerinden ayrılanlardan ilgili mevzuatına göre yeniden hizmete alınma şartlarını kaybetmemiş olanlar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Bunlar için birinci fıkrada belirtilen süreler yeniden hizmete alındıkları tarihten itibaren başlar.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 4924 sayılı Kanun uyarınca çalışmakta iken 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun hükümlerine göre aile hekimliği uygulamasında görev alanlar hakkında görevlerinden ayrılmalarına gerek kalmaksızın bu madde hükümleri uygulanır.

Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atananların, 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 4924 sayılı Kanun uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.

Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır.

Bu madde kapsamında sözleşmeli personelin atanacağı memur kadroları, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek kurumların 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş ve memur kadrolarına atananların pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ile iptal edilen pozisyonlar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi, teşkilatı ve birimi belirtilmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen altmış günlük sürenin bitiminden itibaren iki ay içinde Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Bu maddenin uygulamasında ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir."

MADDE 2 – Bu Kanun Hükmünde Kararname yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 – Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

2- SÖZLEŞMELİ PERSONELİN KADROYA GEÇİŞİNİ DÜZENLEYEN

6495 SAYILI KANUNUN 9 UNCU MADDESİ

(657 SAYILI KANUNA EKLENEN GEÇİCİ 41 NCİ MADDE HÜKMÜ)

2 Ağustos 2013 CUMA Resmî Gazete Sayı : 28726

BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE

DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN

Kanun No. 6495 Kabul Tarihi: 12/7/2013

...

MADDE 9 – 657 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 41- Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere;

a) 25/6/2013 tarihi itibarıyla;

1) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası,

2) 11/8/1983 tarihli ve 2876 sayılı Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Kanununun 97 ncimaddesinin birinci fıkrasının (a) bendi,

3) 9/11/1983 tarihli ve 2945 sayılı Milli Güvenlik Kurulu ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Kanununun 17 nci maddesi,

4) 2/3/1984 tarihli ve 2985 sayılı Toplu Konut Kanununun ek 3 üncü maddesi,

5) 10/10/1984 tarihli ve 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunun 35 inci maddesi,

6) 7/11/1985 tarihli ve 3238 sayılı Kanunun 8 inci maddesi,

7) 21/5/1986 tarihli ve 3289 sayılı Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 30 uncu maddesi,

8) 09/12/1994 tarihli ve 4059 sayılı Hazine Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkın-

da Kanunun 7 ncimaddesinin (e) fıkrası,

9) 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,

10) 23/7/2003 tarihli ve 4954 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Kanununun 24 üncü maddesi,

11) 6/11/2003 tarihli ve 5000 sayılı Türk Patent Enstitüsü Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 26 ncımaddesi,

12) 5/5/2005 tarihli ve 5345 sayılı Gelir İdaresi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 29 uncu maddesinin sekizinci fıkrası,

13) 10/11/2005 tarihli ve 5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 25 inci maddesi,

14) 16/5/2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 28 inci maddesinin üçüncü fıkrası,

15) 17/2/2010 tarihli ve 5952 sayılı Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 10 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi ile 13 üncü maddesi,

16) 24/3/2010 tarihli ve 5978 sayılı Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 21 inci maddesinin üçüncü fıkrası,

17) 28/12/2010 tarihli ve 6093 sayılı Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 7 nci maddesi,

18) 17/2/2011 tarihli ve 6114 sayılı Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin dokuzuncu fıkrası,

19) 16/5/2012 tarihli ve 6306 sayılı Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanunun 8 inci maddesinin dördüncü fıkrası,

20) 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6 ncı maddesi,

21) 27/10/1989 tarihli ve 388 sayılı Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Teşkilatının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 6 ncı maddesi,

22) 3/6/2011 tarihli ve 642 sayılı Doğu Anadolu Projesi, Doğu Karadeniz Projesi ve Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlıklarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 5 inci maddesinin üçüncü fıkrası,

23) 29/6/2011 tarihli ve 644 sayılı Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 36/A maddesi,

24) 24/11/2011 tarihli ve 656 sayılı Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 16 ncı maddesinin yedinci fıkrası,

uyarınca vizelenmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, birinci ve dokuzuncu alt bentler kapsamına girenler otuz gün, diğer alt bentler kapsamına girenler ise altmış gün içinde yazılı olarak başvurmaları hâlinde pozisyonlarının vizeli olduğu teşkilat ve birimde, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kurumlar bakımından bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı memur kadrolarına, diğer kurumlar bakımından bu kurumların kadro cetvellerinde yer alan aynı unvanlı memur kadrolarına; pozisyon unvanlarıyla aynı unvanlı memur kadrosu olmaması hâlinde ise ilgisine göre l90 sayılı Kanun Hükmünde Karamameye ekli cetveller veya kurumların kadro cetvellerinde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak üzere Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen memur kadrolarına,

b) İl özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinde 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrası çerçevesinde 25/6/2013 tarihi itibarıyla çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde yazılı olarak başvuranlar, sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına,

c) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumunda 11/11/1983 tarihli ve 2954 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi ile geçici 12 nci maddesi çerçevesinde 25/6/2013 tarihi itibarıyla sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışmakta olan ve Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda Memur Statüsünde İstihdam Edilen Personel Yönetmeliğinin 37 nci maddesinde belirtilen genel şartları taşıyanlardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde yazılı olarak başvuranlar, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı memur kadrolarına, bulunduğu pozisyon unvanıyla aynı unvanlı memur kadrosu olmaması hâlinde Kurumda halen var olan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak kaydıyla Genel Müdürlükçe belirlenecek memur kadrolarına, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde kurumlarınca atanırlar.

Birinci fıkrada belirtilen mevzuat hükümlerine göre çalışmakta iken 25/6/2013 tarihinde askerlik, doğum veya ücretsiz izin nedenleriyle görevlerinde bulunmayanlardan ilgili mevzuatına göre yeniden hizmete alınma şartlarını kaybetmemiş olanlar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Bunlar için birinci fıkrada belirtilen süreler yeniden hizmete alındıkları tarihten itibaren başlar.

25/6/2013 tarihinden önce 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 4924 sayılı Kanun uyarınca çalışmakta iken 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun hükümlerine göre aile hekimliği uygulamasında görev alanlar hakkında görevlerinden ayrılmalarına gerek kalmaksızın bu madde hükümleri uygulanır.

Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atananların, söz konusu mevzuat hükümlerine göre sözleşmeli personel olarak geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden ay başından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz. Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananların beş yıl süreyle başka kamu kurum ve kuruluşlarına nakli yapılamaz.

25/6/2013 tarihinden önce bu madde kapsamındaki vizeli sözleşmeli personel pozisyonlarına personel alımına yönelik olarak ilanı verilmiş ve bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte yerleştirme işlemleri bitmiş olan sözleşmeli personel hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Bunlar için birinci fıkrada belirtilen süreler, göreve başladıkları tarihten itibaren başlar.

Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır.

Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sözleşmeli personelin atanacağı memur kadroları, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek kurumların 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş ve memur kadrolarına atananların pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ile iptal edilen pozisyonlar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi, teşkilatı ve birimi belirtilmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen altmış günlük sürenin bitiminden itibaren iki ay içinde Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Birinci fıkranın (c) bendi kapsamında memur kadrolarına atananların pozisyonları da başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır, ancak 2954 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi kapsamında istihdam edileceklerin pozisyon sayısının 300'ün altına düşmesi hâlinde, anılan bent kapsamında istihdam edilecekler için kullanılabilecek toplam pozisyon sayısı 300 olarak uygulanır.

Geçici 37 nci madde kapsamında memur kadrolarına atanamayan sözleşmeli personelden, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce idari yargı mercilerine başvuran ve açtıkları idari davalarda verilen yargı kararları sonucu memur kadrolarına atanmış olup davaları henüz bitmemiş olanlardan bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren otuz gün içinde kurumlarına başvuranlar, halen bulundukları memur kadrolarına bu madde kapsamında atanmış ve açmış oldukları idari davalardan vazgeçmiş sayılırlar. Söz konusu davalar için ayrıca vekalet ücretine hükmedilmez.

Bu maddenin uygulamasında ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye birinci fıkranın (a) bendi kapsamına girenler yönünden Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı, birinci fıkranın (b) bendi kapsamına girenler yönünden ise İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı yetkilidir.

İŞ GÜVENCESİ

KIRMIZI ÇİZGİMİZ

SONUÇ

Kamu personel sistemimiz, mevzuatı ve teşkilatıyla insana özgülenmeli, emeğe güvence, vatandaşlara da kaliteli kamu hizmeti vermelidir. Medeniyetimiz, inanç değerlerimiz, tarihi birikimimiz ve hepsinin bir birleşimi olarak kadim devlet tecrübemiz; devletin somut eli kabul ederek her dönem memurları, öncelemiş ve önemsemiştir. Memurlar ya da bugün daha çok kullanılan şekliyle kamu görevlileri, ister devlet memuru ister hükümet memuru sıfatlarıyla ilişkilenmiş olsun vatandaş, birey, insan ya da millet tarafından farklı yere konulmuş ihtiram gösterilmek noktasında siyasetçi ve kamu yöneticisi ile aynı kapsamda değerlendirilmiştir. Kamu görevlisi, kamu personel sistemimizin insan unsuru noktasında ikamesiz ve rakipsiz bir şekilde tasarlanmış kamu hizmeti yürütücüsü vasfına haiz öznedir. Bunun bir sonucu olarak memur/kamu görevlisi, dün ve bugün olduğu gibi yarın da "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın" anlayışını somutlaştıracak ve sürekli kılacak sorumlulukla donatılmıştır. Bunun bir yansıması olarak da bu coğrafyanın tamamında ve tarih boyunca kamu görevlileri millet tarafından sevilmiş, devlet tarafından da egemenliğin ve bağımsızlığın sağlayıcısı ve koruyucusu kitleler arasında ön sıraya yerleştirilmiştir. Siyasi tarihimiz bize şunu açıkça söylemektedir; tarihin herhangi bir kesitinde veya bu coğrafyanın herhangi bir yerinde var olan devletlerin neredeyse tamamı "güçlü memur, güçlü devlet" iradesine mevzi olmuş ve bu iradeye dayalı personel mevzuatı oluşturmuştur.

Bu tarihsel gerçeklikler çerçevesinde, "Vatandaşına güven veren devleti oluşturmak, kamu hizmetlerini gören, kamu görevlilerine güvence oluşturmakla mümkündür" demek yanlış olmayacaktır. Mevcut kamu personel sistemimiz, siyasi ve ekonomik krizlerin, çekişmelerin, ekonomik krizlere dayalı dış müdahalelerin ve uluslararası kuruluşların açık dayatmalarının bir sonucu olarak, ücretten istihdama, özlükten sosyal haklara hemen her konu ve kavramda farklılıklar içermektedir. Aynı niteliklere sahip olanların farklı şekilde istihdamlarının mümkün olduğu; görevleri, kadroları aynı olanların maaşlarının eşit olmadığı; disiplinden ödüllendirmeye, cezadan yer değiştirmeye hemen hemen her personel hukuku kavramı ve uygulamasında nedeni ve hedefi belirsiz farklılıklar, ayrımlar ve ayrıcalıklar üretilmesi gerçeğini itirazlarımıza rağmen uzunca bir süre yaşamak zorunda bırakıldık.

Peki, neden? Basit bir soruya kazuistik bir cevap vermek zorunda olduğumuz bir konudan bahsediyoruz. Bugün sözleşmeli personel niçin var konusunda birçok gerekçe gerçekte karşılığı olmasa dahi mevzuata ve uy-

gulamaya yön veriyor. Oldukça istisnai nitelikteki bir uygulamanın genel nitelikte bir istihdam modeline dönüştürülmesi gerçeğini ıskalarsak hem sözleşmeli personel uygulamasını hem de iş güvencesiz kamu görevlisi istihdam arayışlarını görmemek gibi bir fahiş hatayı gerçekleştirmiş oluruz.

Sözleşmeli personel istihdamının tarihsel çerçevesi göstermektedir ki; kamu görevlileri sözleşmeli olsun diye değil, kamuda memur olmak istemeyenler sözleşmeli uygulamasıyla kamuya hizmet verme fırsatı kullanabilsin diye sözleşmeli personel istihdamı hayata geçirilmiştir. Başlangıcı oluşturan bu adım bugün başkalaşmayı tetiklemiş hemen her kadro ve unvanda, hizmet türünde kurum ve kuruluşta sözleşmeli personel istihdam edilmesi garabeti/gerçeği üretilmiştir. Dün bir sorunun çözümü için başlayan istisnai nitelikteki bir uygulama bugün binlerce sorunun, binlerce mağdurun varlık gerekçesi haline dönüşmüştür. Bu çerçevede; "bazen çözüm, sorun çıkarmaktan vazgeçmektir" anlayışıyla sözleşmeli personel statüsünü, istihdamını, ürettiği mağduriyetleri ve yeniden istisna nitelikte uygulanma zaruriyetini bütün yönleriyle ortaya koymak, "güçlü devlet", "güçlü sistem", "saygın iş" ve "insan onuru" hedeflerinin ve hassasiyetlerinin ürettiği ortak bir sorumluluktur.

Bugünden geçmişe doğru baktığımızda demokrasinin korku tüneline, siyaset kurumlarının vesayet dehlizine, bürokrasinin oligarşik zemine çekilmesine birçok kez kamu personel sistemi ve mevzuatının aracılık ettiği görülecektir. Çok da uzak olmayan bir geçmişte yaşadıklarımız; sözleşmeli statünün ürettiği riskleri, kadrolu/iş güvenceli istihdamın oluşturduğu güvenceyi fark etmemizi mümkün kılmıştır. Kamu personel sistemimizin ve mevzuatının güven-güvence ilişkisi yönüyle içerdiği defoların üreteceği maliyetin tahmin ve tespitinde yaşanan gecikme, büyük oranda vesayet bürokrasisinin eseridir. Bu gecikmenin yıkılışa, işgale, sona erdirilemez cuntaya dönüşmesini engellemek noktasında en büyük pay, hem sivil insiyatif hem de sivil itaatsizlik yönüyle fiilen erken, hukuken geç doğmak zorunda kalan sendikaların ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarınındır. Daha açık bir ifadeyle Memur-Sen ve bağlı sendikaları, "akademik hizmet sendikacılığı" anlayışıyla sorunu görmek- çözümü bulmak- çözümde paydaş olmak süreçlerini harekete geçirilmiş ve bu noktada öncü özne olmayı tercih etmiştir. Elbette Memur-Sen ve bağlı sendikalar olarak anayasanın değişimine, vesayet sisteminin ifşasına ve imhasına yaptığımıza benzer katkıyı kamu personel sisteminde de gerçekleştirdik. Örgütlenme bilinci, toplu sözleşme becerisi ve emeği ilgilendiren her konuda inisiyatif alma iradesiyle Memur-Sen sözleşmeli personel istihdamının, kamu personel sistemine kamu hizmetlerine ve kamu

görevlilerine çıkardığı mali ve sosyal maliyetin farkında ve karşısındadır. Mevcut kamu personel sistemimiz kadrolu, sözleşmeli ve idari hizmet sözleşmeli gibi farklı ve oldukça fazla sayıda istihdam biçimi içermektedir. Sözleşmeli personel yönüyle de, birden oldukça fazla türde sözleşmelilik uygulaması ve bunlara dayanak teşkil eden farklı kanunların ya da aynı kanunun farklı maddelerinin oluşturduğu sözleşmeli personel mevzuatı varlığını sürdürmektedir.

Türkiye'nin yakın tarihte yaşadığı siyasi, ekonomik, hukuki gelişmeler olaylar ve kalkışmalar göstermiştir ki; kamu personel sistemindeki güvence, "bağımsız ve egemen devlet" vasfının da güvencesidir. Güvenceli kamu görevlisi, güçlü devletin teminatı, büyük devletin sermayesidir. 15 Temmuz, Gezi Olayları, Çukur Terörü ve hatta son yerel seçimlerden sonra yaşananlar göstermiştir ki; emeğin, kamu görevlisinin güvencesi yoksa, kamu hizmetinin, kamu yönetiminin ve egemen devlet pratiklerinin söz konusu dahi olması imkansız hale getirilme riski içermektedir.

Bütün bu veriler, değerlendirmeler ve tarihi gerçekler ışığında Memur-Sen olarak kırmızı çizgimizi hatırlatacak şekilde; mevcut sözleşmeli kadroya geçişini teklif, iş güvencesinin vazgeçilmezliğini tespit, sözleşmeli statüde personel istihdamından vazgeçilmemesini tenkid, kamu hizmetlerinin kadrolu kamu görevlileri eliyle görülmesi gerekliliğini bir kez daha tekid ediyoruz. Biz inanıyoruz ki; Türkiye, bütün kamu görevlilerini kadrolu olarak istihdam edebilecek, mevcuttaki sözleşmeli personeli kadroya geçirebilecek idari birikime, mali güce, siyasal ve sosyal adalet anlayışına sahip bir ülkedir. Bilişim ve savunma sanayi gibi birkaç istisnai alan ve oldukça sınırlı sayıda pozisyon dışında kamu personel sistemimizde sözleşmeli personel istihdamı yapılmamalı, sözleşmeli statüde istihdam edilenlerin talebi karşılanmalı ve kadroya geçiş düzenlemesi insanı yaşatan devlet anlayışıyla yasalaştırılıp yürürlüğe konulmalıdır.

Bu itibarla, "Sözleşmeliliğe Son Şurası"na ilişkin hazırlanan raporun sözleşmeliliğe son vererek kadrolu istihdamın sağlanması noktasında yön gösterici olması amacıyla 5. Dönem Toplu Sözleşme tekliflerimizle birlikte kamu işverenine ve kamuoyuna sunulmasına karar verilmiştir.

Beklentimizin, sözleşmeliliğe tepkimiz ve kadroya geçiş irademizin özeti budur.

KAMUDA SÖZLEŞMELİLİĞE SON!

ŞURASI

Sözleşmeli İstihdamı Masaya Yatırıyoruz

KADROYA GEÇİŞ TALEBİMİZİ

HAYKIRIYORUZ!

22-23

MEMUR-SEN GENEL MERKEZİ | ANKARA

ŞUBAT 2019

www.memursen.org.tr

GÜÇLÜ MEMUR GÜÇLÜ DEVLET

GÜVENCELİ MEMUR, KALİTELİ HİZMET

MEMUR-SEN
MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd. No:86, Altındağ/ANKARA
Tel: 0.312 230 48 98 – 230 09 72-73 · **Fax:** 0.312 230 39 89

www.**memursen**.org.tr