



EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

Adına Sahibi

Ünsal Yıldız

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Tuğrul Culfa

Hazırlayan

Dr. Erkan Aydoğanolu

Dizgi

Gölözar Ünver

Kapak Tasarımı

Fahrettin Erdoğan

Yayın Yönetim Yeri

Cinnah Cad. Willy Brandt Sokak No: 13 06680 Çankaya / ANKARA

Tel : +90.312 439 01 14 (pbx) / Fax : +90.312 439 01 18

Web : www.egitimsen.org.tr / E-mail : bilgi@egitimsen.org.tr

Eğitim Sen Bülteni Ekidir. Nisan 2013

Baskı:

Umut Ajans / Selanik Caddesi No:6/21 Kızılay - Ankara

Tel: 0312. 435 75 13

İŞ GÜVENCEMİZE SAHİP ÇIKALIM



EĞİTİM SEN YAYINLARI

Giriş

Son yıllarda gerek özel sektörde, gerekse kamuda esnek çalışma, güvencesiz istihdam ve performans değerlendirme uygulamaları hızlı bir şekilde yaygınlaştı. En temel haklarımızın birer birer elimizden alınması, kaçınılmaz olarak aşırı iş yükünün ve angarya çalışmanın yaygınlaşmasını beraberinde getirdi.

Türkiye’de sermaye birikiminin önündeki engelleri aşmak, yeni yatırım ve kâr alanları belirlemek için ilk adımlar, 1980’li yılların başında atıldı. Dünya kapitalizmine uyum amacıyla kabul edilen 24 Ocak 1980 kararları, bugün yaşadığımız en temel ekonomik ve sosyal sorunların kaynağını oluşturuyor.

24 Ocak 1980: Her şey o gün başladı

Turgut Özal’la başlayan, Tayyip Erdoğan hükümetiyle devam eden kamu kaynaklarının yağmalanması tartışılmaya devam ediyor.

24 Ocak 1980 kararlarından bugüne kadar adım adım hayata geçirilen kamunun “yeniden yapılandırılması” uygulamalarının ana hedefi, kamu hizmetleri alanının sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda yeniden biçimlendirilmesi oldu. Ancak Türkiye’de, kamunun dönüşümü alanında bugüne kadar yapılanlar hiçbir zaman yeterli görülmedi.

24 Ocak 1980 kararları ile 10 yılı aşkın bir süredir tek başına iktidarda olan AKP'nin "2013 hükümet programı" ve "2023 vizyonu" arasındaki söylem ve hedefler yönünden önemli benzerlikler dikkat çekiyor.

24 Ocak kararlarının uygulanmasına, hem ülke içindeki ekonomik ve siyasi kriz, hem de dış dünyada (özellikle ABD ve İngiltere'de) uygulanan ve adına "yeni liberalizm" denilen politikalar belirleyiciydi. Dönemin temel söylemi, *"Rekabete açık bir ekonomik yapı, her alanda etkinlik ve verimlilik artışı, sermaye teşvikleri ve dış ticaretin artırılması üzerinden kalkınmanın sağlanması"* şeklindeydi.

AKP'nin 10 yıllık iktidar pratiğini dikkatli bir şekilde takip edenler, hükümetin sağlıkta dönüşüm uygulamalarından, eğitimde yaşanan dönüşüm ve 4+4+4 dayatmasına, Ulusal İstihdam Stratejisinden, kamu personel rejiminde yapılmak istenen değişikliklere kadar çeşitli alanlarda hazırlanan temel metinler ve söylemlerde 24 Ocak kararları ile benzer ifadelerin özellikle vurgulandığını rahatlıkla görebilir.

24 Ocak 1980 kararlarıyla hedeflenenlerin büyük bölümü, aslında son 10 yıl içinde, AKP iktidarı döneminde hayata geçirildi.

Hatta o dönem hayal bile edilemeyecek düzeyde dış borçlanma, özelleştirmeler, kamu hizmetlerinin piyasaya açılması, esnek ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması gibi önemli hedeflere ulaşıldı. Aynı zaman zarfında, işçi ve emekçilerin en temel hakları, yasal düzenlemeler ve fiili uygulamalarla birer birer ellerinden alındı.

Kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi süreci

1990'lı yılların başından itibaren "kamu" kavramına adını veren "halk" (public) anlayışından hızla uzaklaşarak, tamamen "piyasa" ve "kar" odaklı yeni bir "kamu" anlayışı oluşturulmaya çalışılıyor.

1990 sonrasında kamu yönetimi alanında devletin rolü üzerine yürüyen tartışma sadece devletin ekonomiden çekilmesi ile sınırlı kalmadı. Devletin kamu hizmetlerinin sunumu sürecinde küçültülürken, farklı bir rol üstlenmesi, girişimcilik ruhu ile harekete geçerek, "piyasa ile uyumlu" ve "müşteri odaklı" olması için adımlar atıldı.

Kamunun ve kamu hizmetlerinin önce ticarileştirilmesi sonra özelleştirilmesi sürecinde, kamusal alanın bütünüyle (hem

halka yönelik kamu hizmetleri, hem de bu hizmetlerin sunumunda rol alan kamu emekçileri açısından) tamamen “piyasa ilişkileri” içine çekilmesi yönündeki girişim ve uygulamalar tüm hızıyla sürüyor.

1990’lı yıllarda kamuya ait işletmelerin, fabrikaların özelleştirilmesiyle başlayan süreç, bugün eğitim ve sağlık başta olmak üzere ulaşımdan haberleşmeye, belediye hizmetlerinden kültür ve sanata kadar hemen hemen tüm alanlardaki kamu hizmetlerini kapsar hale gelmiş durumda.



Özelleştirmeler, kamu hizmetlerinin piyasalaştırılması, çalışma yasalarının üretim sürecinde yaşanan esnekleşmeye uygun şekilde yeniden düzenlenmesi gibi adımlar,

1980 sonrasında ülkenin ana gündemini oluşturdu.

1990'lı yıllarda kamuya ait işletmelerin, özel sektör eliyle daha iyi çalışacağı ve kar edeceği iddia edilerek, kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesi ve özelleştirilmesi süreci hızlandırıldı. 1991 yılında Kamu İktisadi Teşekkülleri'nde (KİT) çalışan işçi sayısı 700 bin iken, bugün bu rakam 100 binin altına indi.

Türkiye'de özelleştirmelerin ve özelleştirme sonucunda ortaya çıkan ekonomik ve sosyal sorunların en yoğun yaşandığı dönem, AKP'nin tek başına iktidar olduğu 2002 sonrası dönem oldu. 1986'dan bu yana aradan geçen 27 yılda, 45 milyar dolarlık özelleştirme yapılırken, bu rakamın 38 milyar doları (yüzde 85'i) son 10 yıl içinde, AKP iktidarı döneminde gerçekleşti.

GATS ve hizmetlerin ticarete açılması

1995 yılında Dünya Ticaret Örgütü öncülüğünde imzalanan *Hizmet Ticareti Genel Anlaşması* (GATS) ile belli başlı ülkeler hizmet sektörlerini yerli ve uluslararası piyasaya açmayı amaçladı.

Tek tek ülkelerde piyasa ilişkilerinden görece daha özerk ve korunaklı bir konumda olan

kamu hizmeti alanlarını ticarileştirerek piyasa ilişkileri içine çekmek ve ardından tasfiye etmek hedeflendi.

Türkiye'nin de imzasının bulunduğu GATS anlaşmasına göre her şeyin serbest piyasada dolaşıma tabi olduğu bir dűnyada kamu hizmetlerinin de "zincirlerinden kurutulması" gerekiyordu. Bu tür bir "yeniden yapılanmanın", sürekli krizlerle boğuşan ekonomilerin nefes alması ve daha "rekabetçi" bir nitelik kazanabilmesi için zorunlu olduğu iddia edildi. Buna gerekçe olarak da, kamu hizmetlerinin özel sektörün rekabet gücünü sınırladığı, sermaye aleyhine "haksız rekabet" yarattığı iddia edildi. Bu "haksızlığı" gidermek için kamu hizmetleri dahil her şeyin piyasa kurallarına göre üretildiği bir düzene geçilmesi gerektiği propaganda edildi.

GATS ile başta sağlık ve eğitim hakkı olmak üzere, geçmişte sınıf mücadelesi ile kazanılan tüm temel hak ve kazanımlar, anlaşmaya imza atan ölkelerde ciddi tehditlerle karşı karşıya kaldı.

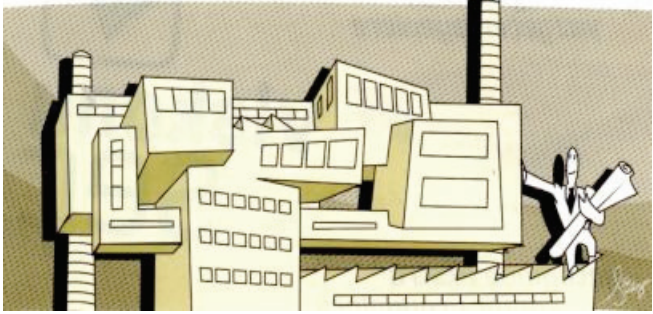
Türkiye, GATS ile şu kamu hizmet alanlarında piyasaya açma taahhütlerinde bulunuldu; sağlık ve sosyal hizmetler (tüm hastane hizmetleri), eğitim hizmetleri (ilk,

orta ve diğer öğretim hizmetleri ile yüksek öğrenim hizmetleri); Mesleki hizmetler (uzmanlık gerektiren hizmetler, bilgisayar ve ilgili hizmetler, diğer mesleki hizmetler); haberleşme hizmetleri (posta hizmetleri, kurye hizmetleri, telekomünikasyon hizmetleri; müteahhitlik ve ilgili mühendislik-mimarlık hizmetleri; çevre hizmetleri (kanalizasyon hizmetleri, çöplerin kaldırılması hizmetleri), mali hizmetler (sigortacılık ve sigortacılık ile ilgili hizmetler, bankacılık ve diğer mali hizmetler); turizm ve seyahat ile ilgili hizmetler (oteller ve lokantalar, seyahat acenteleri ve tur operatörü hizmetleri); ulaştırma hizmetleri (deniz, hava, demiryolu ve kara taşımacılığı hizmetleri).

GATS, imzalandıktan sonra herhangi bir ülke verdiği sözden kaçacak ya da yatırımcıların beğenmediği uygulamalara girecek olursa, hizmet yatırımcılarına Dünya Ticaret Örgütü'nün Tahkim Kurulu'na gitme hakkı tanındı.

Bir dönem tüm dünya ve Türkiye kamuoyunu meşgul eden "Uluslararası Tahkim" uygulaması ilk kez bu dönemde gündeme geldi. Anlaşmada, yatırımcıların olası kâr kayıplarının bile ev sahibi ülke tarafından karşılanması karar altına alınarak, tüm koşullar büyük ölçüde tekellerin istediği şartlarda belirlendi.

Kamu hizmetlerinin, içeriği ve niteliklerini bir kenara bırakılarak bütünüyle piyasa ilişkileri içine itilmesi, başka bir ifade ile kamu hizmetleri alanının daraltılması, günümüz kapitalizminin öncelikli hedefi olarak ortaya çıkıyor. Piyasaya terk edilmesi öngörülen alanların eğitim, sağlık gibi toplumun tüm kesimlerini etkileyecek alanlar olması konunun önemini daha da artırıyor.



Kamu hizmetleri nitelikleri gereği, kendiliğinden yüksek bir talep potansiyeli ve "ekonomik değeri" taşıdığından krizle boğuşan sermaye açısından bulunmaz bir nimet olarak kabul ediliyor. Kamu hizmetlerinin piyasa ilişkileri içine çekilerek ticarileştirilmesi ile bu hizmetlerin, hizmeti talep edenlere ekonomik güçleri doğrultusunda sunulmasını beraberinde getirecek.

Gelir düzeyi düşük olan yoksullar daha niteliksiz hizmet alacak ya da hiç kamu hizmeti alamayacaklar. Gelir düzeyi iyi durumda olanlar ise, muhtemelen ekonomik olanakları ile paralel olarak daha nitelikli hizmet alacaklar.

Bu anlamda toplumun geniş kesimi gibi kamu emekçileri de, başta iş güvencesi olmak üzere pek çok hakkını kaybedeceğinden eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi temel gereksinimler için gerekli hizmetlerden yeterince yararlanamayacaklar.

AKP'nin 2002'de tek başına iktidar olmasıyla birlikte, koalisyon hükümetleri döneminde hayata geçirilemeyen GATS anlaşmasının hükümleri, geçtiğimiz yıllar içinde yasal düzenlemeler ve fiili uygulamalarla hayata geçirilmeye çalışılırken, kamu personel rejiminin söz konusu değişikliklere paralel olarak değiştirilmesi için bugüne kadar çok sayıda adım atıldı.

Emeklilik, yeni personel almama, taşeronlaşma, sözleşmeli-ücretli personel uygulaması, geçici süreli sözleşmeli personel çalıştırma, geçici-mevsimlik işçilik gibi uygulamalarla kamu istihdamı son yıllarda önemli ölçüde daraltıldı.

GATS ile özelleştirilmesi taahhüt edilen alanlarda yaşanan ticarileştirme uygulamaları, bir taraftan kamu hizmetleri için halkın cebinden daha fazla ödeme yapmasını beraberinde getirirken, diğer taraftan kamu personel rejiminde radikal değişiklikler yapılmasını gündeme getirdi.

Kamu personel rejimi nasıl değişecek?

AKP hükümeti, “2023 vizyonu” ve “2013 hükümet programı” kapsamında kamu personel sisteminin yönetim yapısını kökten değiştirmek için başlattığı hazırlıklarda son aşamaya geldi.

Bir süredir Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan hazırlıklar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yer alan “memur” tanımının değiştirilmesi, kamuda iş güvencesinin istisna olduğu, esnek ve performansa dayalı çalışmanın kural olduğu bir kamu istihdam anlayışının benimsenmesi hedefleniyor.

Devletin yurttaşlarına karşı anayasal görevi olan yeni istihdam alanları yaratma, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik vb olanakları sağlamak gibi sorumluluklar geri plana itilerek, başta sağlık ve eğitim olmak üzere bütün kamu hizmeti alanlarında “yurttaş” kavramı yerine “müşteri” kavramı benimsenmeye başlandı.

Kamuda sağlık alanı başta olmak üzere taşeron alıştırma uygulamalarında büyük artışlar görüldü. Örneğin 2002 yılında Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurumlarda sadece 11 bin taşeron işçi çalışıyorken, bugün bu rakam 150 bine ulaştı.

Kamu hizmetleri alanında yurttaşlıktan mşterileşmeye doğru ilerleyen dönüşüm süreci, "iş güvencesi" açısından toplumun diğer kesimlerine göre daha "avantajlı" durumda olan kamu emekçilerini ve onların göreceli olarak daha "güvenceli" olan çalışma statülerini bir süredir temel hedef haline getirmiş durumda.

Yıllardır ülkenin gündeminde olan esnek ve iş güvencesiz alıştırma uygulamaları, yaşanan krizlerle birlikte kamu istihdamı üzerinde de kalıcı tahribatlar yarattı.

Çalışma Bakanı Faruk elik'in, dönem dönem 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun eskidiği ve kaldırılması gerektiği yönündeki açıklamalarının asıl hedefi, kamu emekçilerinin hakları açısından "son kale" olarak ifade edebileğimiz iş güvencesi olduğu artık herkes tarafından biliniyor.

Kamu personel rejiminde yapılmak istenen değişiklikler, ana hedefinde güvencesiz

Çalışma olan ve işgücünü koruyucu herhangi bir düzenlemenin olmadığı yeni bir istihdam biçimi oluşturmayı esas alıyord.

Oluşturulmak istenen yeni personel sistemi ile kamu istihdamının günümüz kapitalizmine uyumlu bir içerikte “yeniden yapılandırılması” ve kamu emekçilerinin büyük bölümünün herhangi bir yasal ya da anayasal güvence olmaksızın daha “esnek” ve tamamen “güvencesiz” istihdam edilmesi hedefleniyor.

Başbakan dahil, AKP Hkmetinin çeşitli kademelerdeki temsilcileri, siyasi iktidarla birlikte değişen bir yönetim yapısı oluşturmak istediğini bir süredir sürekli vurguluyorlar. Hatta bu süreçte hükümetin yapmak istediği değişikliklere bürokrasinin ve idari yargının direnç gösterdiğini iddia ediyorlar. Bu nedenle 10 yıldır, hemen her alanda yoğun bir siyasi kadrolaşma faaliyeti yürüttüler.

1965 yılında çıkarılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda (DMK) tam 691 kez değişiklik yapıldı. Bugüne kadar yapılan ve çoğunlukla başka yasal düzenlemeler ile birlikte hayata geçirilen değişiklikler, kamu personel sisteminde esnekleşme, kuralsızlaştırma ve güvencesiz çalışma uygulamalarını yaygınlaştırmanın somut zeminini oluşturdu.

AKP'nin bugüne kadar ortaya koyduğu iktidar pratiğinden hareket edersek, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun yerine getirilecek olan yeni yasanın iki temel mantık üzerine kurulacağı şimdiden söylemek mümkün;

Birincisi; kamuda işin, işyerinin, mesai saatinin, ücretin, çalışma süresinin belirsiz olması, başka bir ifade ile kamu istihdamında kuralsızlık ve güvencesizliğin kural haline gelecek olması.

İkincisi ise, yapılması düşünülen düzenlemelerle kamu emekçilerinin ellerinde kalan son hakları, çalışma yaşamının standardını belirleyen en temel kuralların, özellikle iş güvencesinin artık büyük ölçüde ortadan kaldırılmasının hedeflenmesi.

13 Şubat 2011 tarihinde TBMM'de kabul edilen 6111 sayılı Torba Yasa ile çok sayıda kanunla birlikte 657 Sayılı DMK'da da önemli değişiklikler yapıldı.

Kamu emekçilerinin iş güvencesinin nasıl kaldırılacağının tartışıldığı bugünlerde, 6111 sayılı kanunda yapılan ve tüm kamu emekçilerini yakından ilgilendiren yasal değişiklikleri bir kez daha hatırlamak ya da hatırlatmak gerekiyor.

AKP Hükümeti'nin 2013 hükümet programında da yer alan, kamuda esnek ve performansa dayalı yeni istihdam sistemini nasıl hayata geçireceğini, iş güvencesini nasıl fiilen ortadan kaldıracağını bugünden görmek mümkün.

6111 sayılı Torba Kanun ile değiştirilen ve mevcut 657 Sayılı DMK'da yer alan ve önümüzdeki dönem iş güvencesinin tamamen kaldırılması sürecinde kolaylaştırıcı vazifesi görecektir olan en kritik maddeleri hatırlamak, kamu emekçilerinin önümüzdeki günlerde daha somut olarak yaşayacakları gelişmeleri anlamak açısından önem taşıyor;

Kamuda sözleşmelilik dönemi

657 Sayılı DMK Madde 91: ***"Kadrosu kaldırılan memurlar, en geç altı ay içinde kendi kurumlarında niteliklerine uygun bir kadroya atanırlar. Bu memurlar, kurumlarında atama imkânı bulunmaması hâlinde aynı süre içinde başka bir kurumdaki kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bunlar, atama işlemi yapıncaya kadar kurumlarında niteliklerine uygun işlerde çalıştırılır ve yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait malî haklardan ve sosyal yardımlardan yararlanmaya devam ederler."***

657 Sayılı DMK'nın 4-C maddesi yukarıda belirtilen işlemin bir benzerinin bizzat yapıldığı bir düzenlemedir.

Özelleştirilen kamu işletmelerindeki kamu işçileri, 4-C kadrosuna geçene kadar özlük haklarını ve ücretlerini eski kadroları üzerinden tam alırken, daha sonra işçilerin 4-C'ye geçirilmesi ile ücret ve özlük haklarında yarıdan fazla kayıp yaşandı.

Madde dikkatli bir şekilde okunduğunda "kadrosu kaldırılan memurlar"ın "yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait malî haklardan ve sosyal yardımlardan yararlanmaya devam edeceği" belirtiliyor.



Örneğin son yıllarda sayıları hızla azalan “yardımcı hizmetliler” ya da Milli Eğitim Bakanlığı’nda çalışan memurların kadrolarının kaldırılması durumunda, Milli Eğitim Bakanlığı bu işleri taşeronla yaptırma ya da sözleşmeli istihdam yoluyla gördürebilme imkanına sahip olacak.

Esnek çalışma ve performans değerlendirme

657 Sayılı DMK Madde 100 (3. Fıkra):
“Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usul ve esaslar, Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.”

Bu ifade, yıllardır kamuda fiili olarak sürdürülen esnek çalışma uygulamalarının yasal hale getirilmesinin en somut kanıtı. Bu maddeye dayanarak kamu emekçilerinin “uzaktan çalışma”, evden çalışma” gibi uygulamalarla, “daha az maliyetle” çalıştırılmasının önü açılıyor.

Halen 657 sayılı DMK’da var olan bu maddenin tam anlamıyla uygulanabilmesi için kamu

emekçilerinin yasal ve anayasal anlamda iş güvencesinin tamamen kaldırılması gerekiyor.

İş güvencesinin kaldırılmasının hemen ardından her bakanlık, kurum personelinin istediği şekilde ve kendi ihtiyacına göre kurallar koyarak, kamu emekçilerini kurlsız ve güvencesiz bir şekilde çalıştırabilecek.

Örneğin işin yoğunluğunu ya da “performans hedeflerine ulaşmayı” bahane göstererek çalışma sürelerini uzatacak, çalışan kamu personelinin yerini “performans düşüklüğü” gerekçe göstererek istediği gibi değiştirebilecek.

657 Sayılı DMK Madde 110 (4. Fıkra):
“Kamu kurum ve kuruluşları yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınmak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilir.”

Bu madde, 2013 Hükümet programı ve AKP’nin “2023 Vizyonu” gibi metinlerde açıkça belirtilen kamuda esnek ve performansa dayalı çalışmanın yaygınlaştırmasının dayanağı olarak 657 Sayılı Kanuna eklendi.

Kamuda performans değerlendirme uygulamalarının, angarya çalışma ve mutlak anlamda iş yükü artışını beraberinde getireceği düşünüldüğünde, bu tür uygulamalara karşı örgütlü direnişleri engellemek için tek engelin, yine asıl hedef olan iş güvencesi olduğu çok açık.

Performansı, “kalite” ve “verimlilik” boyutlarında geliştirmek için örneğin okulların “vizyon”u, değer yargıları, var oluş amacı ve eğitim emekçilerinin görev tanımı bu anlayışla yeniden belirlenecek ve uzun dönemli hedeflerin açıkça belirlenmesi istenecek.

Bu hedeflerin stratejik planlara dökülmesi ve bunlara uygun kısa ve orta dönemli amaçlar saptanması şeklinde yapılan çalışmalar, emekçilerin performans lme ve değerlendirme sistemine temel oluşturacak.

Kamuda alışan emekçilerin çalışma şeklinin olumlu ve olumsuz sonuçlarını değerlendirecek olan öncelikle performans sistemleri olacak, performans değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler, kamu emekçilerinin geleceğinin temel taşlarını oluşturacak.

Bütün bu gerçeklerin üzerini örterek, “ok çalışan çok kazanacak”, “alışanla çalışmayan

belli olacak” gibi çok sayıda kamu emekçisine cazip gelen söylemler kullanılması, kamu emekçilerini performanstuzağına düşürmekten başka bir anlam taşımıyor.

Oysa performans değerlendirmesinin temel amacı “çok çalışanın daha çok ücret alması” ya da “çalışanla çalışmayanın belli olması” değil, iş yükünün artması ve karşılıksız çalışmanın (angaryanın) daha da yaygınlaşması olarak karşımıza çıkıyor.



Çalışırken sürekli performans artışının hedeflendiği, işyerlerinde yaşanacak yarış sonrasında performansı düşük olanın işten atılacağı bir sistemde “çok kazanmak” tuzağına düşmek, okullarda ya da işyerlerinde acımasız

bir rekabet ve yarışın yaşanmasından başka bir anlama gelmiyor.

Eğitim emekçileri haklarını savunduğunda “az çalışıyorlar”, “3 ay tatil yapıyorlar” diye suçlayanların eğitimde performans değerlendirme hayata geçirildiğinde neler yapabileceğini tahmin etmek zor değil.

652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile MEB Teşkilat Kanununda yapılan değişiklikler, “Öğretmen İhbar Hattı” olarak işleyen ALO 147 gibi doğrudan cezalandırmaya dayalı uygulamalar önümüzdeki dönemde “Eğitimde Performans Değerlendirme” uygulamalarında kullanılacak ölçütlerin neler olacağını bizlere bugünden gösteriyor.

Ödünç memurluk (!)

657 Sayılı DMK EK Madde 8 (2. Fıkra):
“(...) memurlar, kamu yararı ve hizmet gerekleri sebebiyle ihtiyaç duyulması hâlinde kurumlarınca, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarında altı aya kadar geçici süreli olarak görevlendirilebilir.”

Bu madde 657 sayılı DMK’da yapılan en dikkat çekici değişikliklerden birisi. Söz

konusu madde, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 7 nci maddesi ile düzenlenen "ödünç işçilik" uygulaması ile büyük benzerlik taşıyor.

İş Kanununa göre işverenler, yazılı rızasını almak üzere bir işçiye; aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırabilir. Bu durumda mevcut iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür. Kamu personel rejimindeki tüm değişikliklerin özel sektördeki çalışma ilişkilerine benzer bir içerikte düzenlendiği açıkça görülüyor.

Bu düzenlemenin nelere yol açacağına daha somut bir örnek verelim; 29 Ekim 2010 tarihinde Cumhuriyet Bayramı nedeniyle cezaevlerinde açık görüş olduğu bir günde, Kayseri'nin Sarız ilçesi kaymakamı, Sarız İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden kadın öğretmenlerin mahkum yakını kadınların üzerini araması için görevlendirilmesini istedi.

O dönem bu uygulama yasal değilken, 6111 Sayılı Torba Yasa ile getirilen yukarıdaki düzenleme sonrasında artık kimse "Ben öğretmenim, doktorum, büro emekçisiyim. Beni kendi alanım dışında görevlendiremezsiniz"

diyameyecek. Bu madde ile kamuda "istenmeyen" personelin başka kurum ve illere gönderilmesinin, cezalandırılarak sürgün edilmesinin önü açıldı.

6111 Sayılı Torba Kanun ile yapılan değişiklikler, hükümetin iş güvencesinin kaldırılması odaklı girişimlerin ilk adımları olarak değerlendirilebilir.

Önümüzdeki dönemde kamu personel rejiminde yapılmak istenen diğer değişikliklerle birlikte değerlendirildiğinde, tüm kamu emekçilere, tıpkı işçilerde olduğu gibi kuralsız, geçici, güvencesiz ve köleleştirici çalışma koşullarının dayatılmak istendiği anlaşıyor.



Bizleri bekleyen tehlikeler neler?

Bugüne kadar kamu personel sistemi ile ilgili olarak gündeme getirilen tüm yasal düzenleme ve uygulamaları, kamuda artan esnek ve güvencesiz çalışma örnekleri ile birlikte değerlendirecek olursak, önümüzdeki dönemde kamu emekçilerini bekleyen tehlikeleri şu şekilde sıralamak mümkün;

- İstihdam biçimlerinin sadeleştirilmesi adı altında esnek ve güvencesiz istihdam daha da yaygınlaşacak.
- Kamu personelinin dengeli biçimde dağıtılması aldatmacası ile pek çoğumuz için sürgün anlamına gelen rotasyon uygulaması hayata geçirilecek.
- Kariyer ve liyakat sistemine son verilerek kamu personelinin değerlendirilmesinde bireysel performans ve disiplin hükümleri esas alınacak.
- Kamuda yönetici olmak için gerekli hizmet süreleri düşürülerek siyasi kadroların kamuda üst düzey yönetici yapılması kolaylaşacak (Hükümet memurluğu dönemi!).
- Her bir kamu emekçisinin yaptığı iş dışında, başka ve değişik işler yapabilmesi

sağlanacak. Bugün pek çok işkolunda fiilen uygulanan bu durum yasal hale geldikten sonra, iş yükü belirgin bir şekilde artacak.

- Kamuda “verimlilik” esas olacağından yönetim, “daha az kişi ile daha çok iş yapmayı” hedefleyecek. Bu hedefler, tıpkı fabrikalarda olduğu gibi “stratejik planlar” ve “performans değerlendirme” uygulamaları ile sürekli artacak.
- Bulunduğu yerdeki görev tanımına uygun işleri yapan kamu emekçileri, tanımlanmış görevlerinin dışındaki işlere de kaydırılabilecek.
- Kamu personeli tıpkı “ödünç işçilik” uygulamasında olduğu gibi kurumlar arasında “ödünç” alınıp verilebilecek.
- Kamu emekçileri üzerinden hem işlevsel esneklik (bir kişiye birden çok iş yaptırmak), hem de sayısal esneklik (daha az kişi ile daha çok iş yapmak) söz konusu olacak.
- İş güvencesi açısından memur sayısı, sadece asker, polis, hakim, savcı vb. ile sınırlı tutulurken, kamuda sözleşmelilik temel istihdam biçimi olacak. İlk başlarda sözleşmeli çalışmayı özendirmek için sözleşmelilerin ödev, hak, yetki ve

sorumlulukları, göreve alınma, hizmet şartları ve şekilleri, mali ve sosyal hakları kadrolu memurlara göre daha olumlu koşullarda düzenlenecek.

- İş güvencesinin fiilen kaldırılmasına paralel olarak, sözleşmelileri tuzağa düşürmek için verilen bütün haklar zaman içinde yavaş yavaş kaldırılacak.
- Önümüzdeki 3-5 yıl içinde kamuda kadrolu çalışma istisna, sözleşmeli ve geçici çalışma kural haline getirilecek.
- Sözleşmeli ya da ücretli olarak çalışanların aylık ücretlerinde ve sigorta primi ödemelerindeki azalmalar nedeniyle emeklilik hayal bile edilemeyecek.
- Çalışması tam zamanlı olarak kabul edilmeyen çok sayıda kamu emekçisinin, özellikle kısmi süreli, ücretli vb. şekillerde çalıştırılmaları söz konusu olan kadın emekçilerin, mevcut ekonomik ve özlük hak kayıplarının yanı sıra, sigorta, sağlık ve sosyal güvenlik kazanımlarında da ciddi kayıplar söz konusu olacak.

Ne Yapılmalı?

Önümüzdeki dönemde kamu emekçilerinin büyük bölümünün “sözleşmeli” ve iş güvencesinden yoksun olarak istihdam edilmeleri, kaçınılmaz olarak iktidarın dünya görüşü doğrultusunda hareket eden, onun verdiği yüzdelik zamlara “şükreden”, iktidar yandaşı “makbul” sendikaya üye olmaya zorlanan, her biri tornadan çıkmış gibi hareket eden “itaatkar memur” tipini gündeme getirecek.

Yeni personel rejiminde sözleşmeli personelin iş yaşamındaki geleceği, siyasi iktidarların atayacakları “parti memuru” yöneticilerin iki dudağı arasında olacak.

Kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli istihdamın özellikle hastaneler, okullar ve diğer pek çok kamu kurumunda uygulanmaya başlaması geri dönüşü zor sorunları beraberinde getirecek.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 1965 yılında çıkarıldı ve aradan geçen sürede, her dönemin ihtiyacına göre 691 kez değiştirildi.

Genel olarak bakıldığında, her yönden katı ve yasakçı öğeler içeren 657 Sayılı DMK’nın

savunulacak bir yanını bulmak mümkün değil. Bu nedenle iş gvencemizi savunurken, 657 sayılı DMK'yı savunur konuma düşmek yapılacak en büyük hata olacaktır.

Bu noktada savunulması gereken, devletin yurttaşlarına istihdam sağlama görevi olduğu gerçeğinden hareketle, kamu-özel ayrımı yapmaksızın her alanda istihdamın güvenceli olması ve taşeron çalışmanın ya da çalıştırmanın yasaklanması olmalıdır.

Önümüzdeki dönemde hayata geçirilmek istenen esneklik ve güvencesizlik temelinde oluşturulacak yeni personel sistemiyle yapılmak istenenleri sadece "memurları" ilgilendiren basit bir "yasa değişikliği" olarak görmemek gerekiyor.

Kamu emekçilerinin son kalesi olarak ifade edebileceğimiz iş güvencesinin gasp edilme sürecini, sadece kamu hizmetleri sunanlar açısından değil, bu hizmetlerden yararlananlar açısından da değerlendirmek ve ortak bir tepki örgütlemek önümüzde bir görev olarak duruyor.

Bu aşamada yapılması gereken, geçmiş yıllarda olduğu gibi sadece mevcut "memur statüsünün" savunulması değil, her türden

kuralsız ve güvencesiz çalışma biçimlerine karşı işçi, memur, sözleşmeli, taşeron, ücretli ayrımı yapmadan topyekun bir mücadelenin örgütlenmesi olmalıdır.

Kamu emekçileri, hakları ve talepleri üzerinden yürüteceği mücadele ile geleceklerini masa başında karartmaya çalışanlara karşı en güçlü yanıtı vermek zorundadır.

Sermayenin bütün gücüyle yürütmeye çalıştığı kapsamlı saldırılar, ancak bu sorunların doğrudan muhatabı olan kesimlerin ve onların örgütlü gücü olan sendikaların birlikte yürüteceği ortak mücadele ile geri püskürtülebilir.