
2022

PTT AŞ'DE SÖZLEŞMELİ PERSONEL SORUNU VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ RAPORU



İÇİNDEKİLER

TAKDİM.....	1
GİRİŞ.....	2
1.BÖLÜM.....	3
KAMUDA İSTİHDAM MODELLERİ VE HUKUKİ STATÜLERİ	3
KONUNUN ANAYASA BAĞLAMINDA İNCELENMESİ	3
1-KADROLU PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ NEDİR?.....	4
2-SÖZLEŞMELİ PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ NEDİR?.....	4
3-İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ NEDİR?.....	5
2.BÖLÜM.....	6
SÖZLEŞMELİ PERSONELİN TARİHSEL SÜRECİ	6
3.BÖLÜM.....	7
PTT ÖZELİNDE PERSONEL STATÜLERİ.....	7
1-657 SAYILI DEVLET MEMURU VEYA 399 SKHK'NİN I SAYILI CETVELE TABİ PERSONEL	7
A-) MALİ VE ÖZLÜK HAKLAR.....	8
B-) YASAKLAR.....	9
C-) GENEL HAKLAR.....	10
1-UYGULAMAYI İSTEME HAKKI.....	10
2-İŞ GÜVENCESİ.....	10
3-EMEKLİLİK:.....	10
4-ÇEKİLME.....	10
5-MÜRACAAT, ŞİKAYET VE DAVA AÇMA.....	10

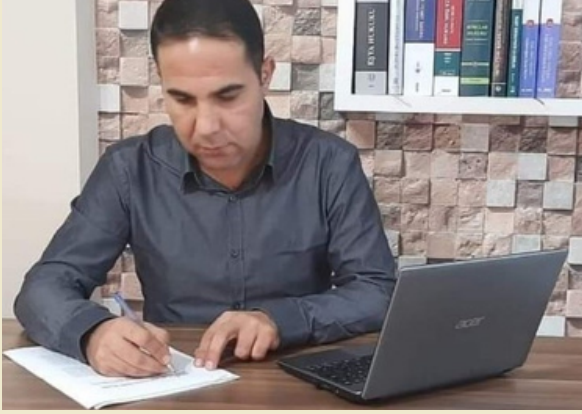
İÇİNDEKİLER

6-SENDİKA KURMA.....	11
7-İZİN:.....	11
8-KOVUŞTURMA VE YARGILAMA.....	11
9-) İSNAT VE İFTİRALARA KARŞI KORUMA.....	11
10-) ÇALIŞMA HAKKI:	11
11-) İLERLEME VE YÜKSELME HAKKI.....	11
12-) TOPLU SÖZLEŞME YAPMA HAKKI:	11
2- 399/2 SAYILI CETVELE TABİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL.....	12
A-) MALİ VE ÖZLÜK HAKLAR.....	12
3-İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONEL.....	13
PTT'DE İDARİ HİZMET SÖZLEŞELİ PERSONELİN TARİHÇESİ.....	13
A-) MALİ HAKLAR VE ÖZLÜK HAKLAR.....	13
B-) YASAKLAR.....	14
C-) GENEL HAKLAR.....	14
İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ STATÜDE PERSONEL İSTİHDAM EDEN KURUMLAR.....	15
375 SAYILI KHK'NİN EK MADDE 27 GÖRE İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAM EDEN KURUMLAR.....	15
4.BÖLÜM.....	16
PERSONEL STATÜLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	16
1-) 657 İLE 399/2 SAYILI CETVELE TABİ PERSONELİN MALİ VE ÖZLÜK HAKLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.....	16

İÇİNDEKİLER

657 İLE 399-II KARŞILAŞTIRMA TABLOSU.....	17
2-) 657 SAYILI DMK İLE İHS'Lİ PERSONELİN MALİ VE ÖZLÜK HAKLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.....	18
657 İLE 375/27 KARŞILAŞTIRMA TABLOSU.....	19
3-) 399/2 SAYILI CETVELE TABİ PERSONEL İLE İHS'Lİ PERSONELİN MALİ VE ÖZLÜK HAKLARININ KARŞILAŞTIRILMASI	20
399-II İLE 375/27 KARŞILAŞTIRMA TABLOSU.....	21
5.BÖLÜM.....	22
FARKLI İSTİHDAM MODELLERİNİN YARATTIĞI KAOS: 1 KURUM 5 FARKLI STATÜ.....	22
6. BÖLÜM.....	23
ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ.....	23
İŞ GÜVENCESİ.....	23
ADİL ÜCRET.....	23
SOSYAL HAKLAR.....	23
KARİYER.....	23
OBJEKTİF KRİTERLER:	24
7.BÖLÜM.....	25
SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI SORUNUNUN ÇÖZÜMÜNE FELSEFİ BİR BAKIŞ: OCKHAM'IN USTURASI.....	25
8.BÖLÜM.....	26
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	26

TAKDİM



KENAN ARIK GENEL BAŞKAN

2000'li yılların başından itibaren kamuda personel istihdamı tartışma konusu olmuş, farklı istihdam modelleri geliştirilmeye çalışılmıştır. Kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi amacıyla yapılan bu çalışmalar kamu hizmetinin insan faktörü olan "bireyleri" tatmin etmemiş, tam tersi farklı statüler çalışanları ayırtmış, kurum aidiyetlerini azaltmıştır. Kamuda yaşanan bu sorunların çözümü ve Kamu personellerinin iş güvencelerinin olduğu, mali ve sosyal haklarının iyileştirildiği, liyakate dayalı hakkaniyetli bir kariyer imkânının sunulduğu, insan onuruna yaraşır adil bir ücret aldığı, objektif kriterler ile öngörülebilirliğin sağlandığı bir ortamda çalışma hayatlarını sürdürebilmeleri için ADİL HABER SEN olarak sorumluluk almak ve çözüm üretmek kaçınılmaz olmuştur.

Kamuda farklı istihdam modellerine geçişin ilk adımları 1978 tarih ve 2143 Sayılı Kanun'la atılmıştır. Söz konusu kanunla kamuda sözleşmeli personel çalıştırılmasının yasal zemini oluşturulmuş ve "zorunlu ve istisnai" durumlarda kamu hizmetinin sözleşmeli personel eliyle de yürütülebileceği hüküm altına alınmıştır. Ancak son dönemlerde zorunlu ve istisnai durumlar dışında birçok kamu hizmeti sözleşmeli personel eliyle yürütülmeye başlamış, kanunun amacı dışına çıkmış ve sözleşmeli personel istihdamı "demokrasinin kılıcı" konumuna bürünmüştür.

Sözleşmeli personelin "uzmanlık ve ihtisas" gerektiren hizmetlerde "yüksek ücretle" istihdamını amaçlayan uygulama, günümüzde neredeyse "bütün kamu hizmetlerinin düşük ücretle" sözleşmeli personel eliyle yürütülmesi şekline dönüşmüştür. Bugün kamuda memurluk, gişe/büro görevi, öğretmenlik, hemşirelik vb. birçok meslekte sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. Bu durum aynı işi yapan, aynı unvanda yer alan kamu çalışanlarının farklı mali ve sosyal özlük haklarına sahip olmasına, bunun sonucu olarak da kurumların iç müşterisi olan çalışanlar arasında fikri çatışmalar yaşanmasına sebep olmaktadır. Çalışanlar arasında fikri çatışmaların olduğu bir yerde kamu hizmetinin etkin ve verimli yürütülmesi mümkün değildir.

PTT A.Ş. bünyesinde günümüzde beş farklı statüde personel istihdam edilerek bu fikri çatışma en üst seviyeye taşınmıştır. Bir kurum, aynı iş ve beş farklı statü, maalesef iş barışını bozmuş, çalışanların kurum aidiyetini azaltmış ve kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini engellemiştir. Aynı işi yapan çalışanlar arasındaki mali, sosyal ve özlük hakların farklılığı sorunların her geçen gün daha da büyümesine, çözümsüzlüğün ve umutsuzluğun artmasına neden olmuştur.

9 yıldır sürdürülen İdari Hizmet Sözleşmeli personel statüsü ve yaklaşık 30 yıldır sürdürülen 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Eki-2 sayılı cetvele tabi sözleşmeli personel statüsü, PTT çalışanlarının mevcut sorunlarını çözmediği gibi, bu sorunların daha da derinleşmesine neden olmuştur. ADİL HABER SEN olarak, raporumuzun detayında, farklı istihdam modellerinin çalışanlar arasında ne gibi farklılıklar oluşturduğu, bu farklılıkların ne gibi sorunlara neden olduğu ve çözüm önerilerimize yer verdik.

Tüm kamu çalışanlarının ADALET ekseninde, LİYAKATE DAYALI bir kariyer imkanına sahip olduğu, OBJEKTİF KRİTERLERİN esas alındığı, EVRENSEL İNSAN HAKLARI doğrultusunda İNSAN ONURUNA YARAŞIR bir çalışma ortamında ADİL ÜCRET ile çalıştığı bir kamu personeli sisteminin hayata geçirilmesi dileklerle sözleşmeli personel raporumuzun hazırlanmasında emeği geçen herkese teşekkür ediyor, raporumuzun hayırlara vesile olmasını dileyerek kamuoyuna takdim ediyorum.



GİRİŞ



HUKUK VE MEVZUAT KURULU

Literatürde kamu personeli; devletin üstlenmek zorunda olduğu sağlık, eğitim, haberleşme, adalet, güvenlik ve benzeri tüm kamusal görevleri yürütmekle görevlendirilmiş kişiler olarak tanımlanır. Daha dar anlatımıyla kamu personeli, kamuda istihdam edilen personel anlamına gelmektedir. Ancak kamuda istihdam edilen personel statüleri arasındaki farklılıklar bu tanıma büyük ölçüde geçersiz kılmıştır. Özellikle son yıllarda istihdam türlerinde yaşanan büyük farklılıklar kamuda çalışan her kişinin kamu personeli tanımı içine girmesini zorlaştırmıştır.

Ülkemizde başta sözleşmeli personel olmak üzere, tüm kamu kurumlarında istihdam edilen personellerin çalışmalarına ilişkin hukuki statüleri kamuoyunun gündemini sürekli meşgul etmekte ve üzerinde uzun tartışmalar yaşanmaktadır. Bu çetrefilli ve iç içe geçmiş konular maalesef kalıcı bir çözüme kavuşamamıştır. Kamu personelinin yaşadığı sorunların ve sıkıntıların çözülememesi problemleri biriktirmiş ve sorun büyüyerek bugüne kadar gelmiştir.

Sorunun başlangıç evresinde, özellikle sivil toplum kuruluşları üzerine düşen görevi layıkıyla yerine getirmemiş, zamanın siyasi mukteditlerine sözleşmeli personel istihdam modelinin yaratacağı sıkıntılar kabul edilebilir ve ikna edilebilir bir şekilde aktarılamamıştır. Sorunun artış evresinde de sivil toplum kuruluşları yine üzerine düşen görevleri yerine getirmemiş, siyasi erke onların can sıkıcı fikirlerini, belki de beyhudedeliklerini katı ve sert eleştirilerle yeteri kadar dillendirmemiş, bunun yerine siyasi bir erkin gölgesine sığınmayı tercih etmişlerdir.

ADIL HABER-SEN olarak, kısa bir süre önce kurulmuş olmamıza rağmen bu konudaki hassasiyetimizi en üst seviyede tutarak yaşanan sıkıntı ve sorunlara kalıcı çözüm bulununcaya kadar kamudaki farklı istihdam modellerinin yarattığı sıkıntı ve sorunları her platformda dillendirmeyi kendimize bir görev addettik. Unutulmamalıdır ki; mesleki yaşamımız arkamızda kurumumuz olduğu sürece meşrudur. Bu olmazsa kimliğimizin unsurlarını kaybederiz. Zira "müdür" unvanının varlığı ancak bir kurumun varlığına bağlıdır. Kurum yoksa unvanınız da yoktur. Kurumların varlığı da sağlıklı bir istihdam modelinin hayata geçirilmesine bağlıdır. İç müşteri memnuniyeti sağlanmadan dış müşteri memnuniyetinin sağlanamayacağı aşikârdır.

İşte tam da bu minvalde, sözleşmeli personel sorununun çözüme yönelik siyasi erkten gelen, sözleşmeli personelin kadroya alınacağına ilişkin açıklama bizleri hem umutlandırmış hem de kısa bir süre içerisinde ciddi bir çalışma ortaya koymamızı zorunlu kılmıştır. ADIL HABER-SEN Hukuk ve Mevzuat Kurulu, vakit kaybetmeden kalemine sarılmış ve bu çalışmayı ortaya koymuştur.

Çalışmamız, daha çok PTT A.Ş. özelinde yaşanan sorun ve sıkıntılara işaret ederken, yapmış olduğumuz bu çalışma süresince benzer sorunların diğer kamu kurumlarında da yaşandığına vurgu yapılmıştır. Özellikle sözleşmeli personel istihdam modelinin çözümüne yönelik sunulan çözüm önerilerinin neredeyse tamamının OCKHAM'IN USTURASI ile kesilip atılması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Sorunlar ele alınırken, objektif bir dil kullanmaya özen gösterilmiş, personelin olduğu kadar kurumun öncelikleri de dikkate alınmıştır.

Bu çalışmanın, sözleşmeli personel istihdam modelinin son bulmasına yönelik son çalışma olması dileğiyle...



1. BÖLÜM

KAMUDA İSTİHDAM MODELLERİ VE HUKUKİ STATÜLERİ

KONUNUN ANAYASA BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

Anayasamızın “Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler” başlıklı 128’inci maddesinde “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği” hüküm altına alınmıştır. Tanımdan anlaşılacağı üzere kamu çalışanları ilk hukuki statülerini anayasadan almaktadır.

Anayasa metninde geçen ve konumuz açısından önemli olduğunu düşündüğünüz “memurlar ve diğer kamu görevlileri” kavramı ile devletin “aslî ve sürekli görevleri” tanımına ayrıca yer vermekte fayda görüyoruz. Görebildiğimiz kadarıyla her disiplin, memur tanımını kendi disiplini içerisinde kalarak değerlendirmiş ve yine görebildiğimiz kadarıyla ulusal veya evrensel hukuk anlamında genel geçer bir memur tanımı bulunmamaktadır. Ancak biz çalışmamızda 657 sayılı devlet memurları kanununun 4. Maddesinde” Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genelidare esaslarına göre yürütülen aslî ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler” şeklinde yapılan memur tanımına sadık kalarak yapacağız.

Yine öğretilerde “diğer kamu görevlileri” kavramı ile kast edilenin kamuda istihdam edilen sözleşmeli personel olduğu anlaşılmaktadır. Devletin “aslî ve sürekli görevlerine” ilişkin genel bir çerçeve bulunmasa da aslî ve sürekli görevler ifadesiyle kamu hizmetinin gerektirdiği tüm iş ve işlemler şeklinde çok geniş bir çerçeve çizilebilir.

Anayasamız, memurlar ve diğer kamu görevlileri devletin aslî ve sürekli görevlerini yerine getirirken Anayasa ve Kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmak zorunda olduklarını, savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemeyeceğini, disiplin kararlarının yargı denetimi dışında bırakılmayacağını, memurlar ve diğer kamu görevlileri yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilmesi ve memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idarî merciin iznine bağlı olduğu hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü üzere Anayasamız memurlar ve diğer kamu görevlileri ile ilgili genel anlamda bir hukuki statü belirlemiş ve bunun dışında kalan hususları da kanuni düzenlemelere bırakmıştır.



1-KADROLU PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ NEDİR?

Kadrolu kamu çalışanları "memur" olarak adlandırılırlar ve hukuki statülerinin 657 sayılı devlet memuru kanundan alırlar. 657 sayılı devlet memuru Kanunu'nda kamu görevlileri memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi olmak üzere 4 kategoride sayılmıştır. İstihdam şekilleri içerisinde ilk sırada yer alan "memurlar" kadrolu olarak tanımlanmakta ve başta iş güvencesi olmak üzere genel olarak özlük ve mali haklar açısından diğer istihdam türlerine göre avantajlı konumdadır.

2-SÖZLEŞMELİ PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ NEDİR?

Sözleşmeli personel denildiğinde akıllara her ne kadar tek bir statü gelse de aslında sözleşmeli personel istihdamı da kendi içinde büyük bir çeşitliliğe sahiptir. Kamuoyunda sözleşmeli personel denildiğinde akıllara ilk olarak 657 sayılı kanun 4/B maddesi kapsamında çalıştırılan sözleşmeli personel gelmektedir. Ancak KİT'lerde çalışan 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetvele tabi sözleşmeli personelden, mahalli idarelerde çalışan sözleşmeli personele kadar birçok sözleşmeli istihdam türü vardır. Her birinin hukuki statüsünü oluşturan mevzuatlar farklıdır. Ancak bütün sözleşmeli personelin statülerinde iki ana unsurun ön plana çıktığını görüyoruz. Bunlardan ilki "**bir sözleşmeye bağlı olarak çalışma**" diğeri ise "**işçi olarak sayılmama**".

Sözleşmeli personelin hukuki statüsü belirlenirken adeta memur ve işçi dışında üçüncü bir istihdam türü belirtilmiş ve bu istihdam türünün ne memur ne de işçi sayılmayacağı hüküm altına alınmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda sözleşmeli personel tanımı yapılırken "işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri" vurgusu özellikle yapılmaktadır



3-İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ NEDİR?

Bu statüde istihdam edilen personel hukuki statülerini 375 sayılı KHK'nin ek 26. ve 27. maddelerinden almaktadır. Madde metnine göre; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının (A) bendi kapsamında personel istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarından teşkilatlanmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde öngörülenlere ait hizmetler, 657sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlere bağlı olmaksızın idari hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen personel eliyle yürütülecektir. İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdam modeli belirlenirken bu istihdam türünün, memur ve işçi personel olarak da kabul edilmeyeceği öngörülmüştür.

"İdari Sözleşme" kavramı öğretide sözleşmenin taraflardan birinin idare olmasını, sözleşme konusunun bir kamu hizmetinin yürütülmesi ile ilişkin olmasını ve sözleşmenin idareye kamu gücü ayrıcalıkları tanınması şeklinde tanımlanmaktadır. İdare ile imzalanan "idari sözleşme" idareyi ayrıcalıklı ve üstün yetkilerle donatırken benzer şekilde çalışanı da koruduğu ve değerli kıldığı söylenemez.

İdari hizmet sözleşmesi ile özel bir mesleki bilgi ve uzmanlık gerektiren işlerde çalıştırılan personele sözleşmeli personel denilmektedir. Sözleşmeli personel ülkemizde çok çeşitli alanlarda istihdam edilmektedir. Sözleşmeli personel, idare ile akdettiği bir idari hizmet sözleşmesi kapsamında istihdam edilmektedir.

Ord. Prof. Dr. Sıddık Sami ONAR hocamız; olağanüstü hallerin hizmet kadrosunu yetersiz duruma getirdikleri zamanlar, hizmeti görecekt kadroyu güçlendirmek için, geçici ihtiyaçları karşılamak ya da teknik nitelikteki hizmetleri görmek üzere sözleşmeli personel çalıştırılabileceğini kabul etmekte; başka bir deyişle bu durumlarda sözleşmeli personeli bir çözüm yolu olarak görmektedir.



2.BÖLÜM

SÖZLEŞMELİ PERSONELİN TARİHSEL SÜRECİ

Zamanla değişen toplum yapısı ve hizmet çeşitliliğindeki artış ve hizmetin kalitesinin artırılmasına olan gereksinim kamu personel rejimlerinde de tarihsel süreç içerisinde önemli değişiklikler yaşanmasına neden olmuştur. Kamu hizmet alanının genişliği ve bu hizmette görevlendirilecek personelin kısıtlayıcı bir kanuna tâbi olması üst düzey nitelikli personel istihdamını güçleştirmiştir. Özellikle memur mevzuatına bağlı olarak çalışan personelin ücretinin düşük olması nitelikli personellerin kamuda çalışmalarının önündeki en büyük engel olduğu söylenebilir. Zira belirli bir konuda uzmanlaşmış veya ihtisas sahibi kimseler, özel sektörde daha iyi şartlarda iş imkanı bulabilmektedir. Yaşanan bu sorunu bertaraf etmek adına kamuda sözleşmeli personel istihdam modeli ihdas edilmiştir. Zayıflatılmış iş güvencesi, memur maaşına göre daha fazla ücret ödenmesi, üst düzey mesleki bilgi ve meslek dalında uzmanlaşmış ve ihtisaslaşmış personel istihdamı ve ihtiyaç son bulduğunda kolayca işten ayırabilme olanağı, sözleşmeli personel istihdamını kamuda cazip hale getirmiştir. Ancak unutulmamalıdır ki sözleşmeli personel istihdamı istisna, asıl olan ise kadrolu personel istihdamıdır. Ancak, niyet bu olsa da sözleşmeli personelin tarihsel süreci bu yönde gelişmemiştir.

Sözleşmeli personel statüsü 80'li yıllara kadar 657 sayılı devlet memuru kanununun 4/B maddesine göre sınırlı ve istisnai bir istihdam biçimi olarak süre gelmiştir. Ancak 80'li yılların öncesi istisnai bir kadro olan sözleşmeli statü sınırlı ve istisnai olmaktan çıkartılıp kural haline gelmiş ve yaygınlaşması sağlanmıştır. Kadrolu personel istihdamı sistem içerisinde zamanla gerileme yaşarken, yeni sistem modeli olarak birçok kamu kurumu tarafından sözleşmeli personel istihdam modeli tercih edilmeye başlanmıştır. Kadrolu personel rejiminde yapılan değişikliklerle birlikte belirli kurallar dahilinde yapılan görevde yükselme sistemi, üst kadrolara doğrudan atama esnekliğinin getirilmesiyle delinmiş ve bu alanda güvenceli bir yükselme beklentisi içinde olan kesimler devre dışı bırakılmıştır. Bununla yetinilmeyip özellikle alt unvanlara sözleşmeli personel istihdam modelinin yaygınlaştırılması ve mülakat sisteminin devreye alınmasıyla atamalar gerçekleştirilmiştir.

Sözleşmeli personelin yaygınlaşması ile sözleşmeli personelin mali ve özlük hakları arasında tarihsel süreç ters orantılı olarak çalışmıştır. Başka bir deyişle sözleşmeli personel yaygınlaştıkça mali ve özlük hakları kesintiye uğramış, zayıflatılmıştır.



3.BÖLÜM

PTT ÖZELİNDE PERSONEL STATÜLERİ

PTT'de 5 farklı statüde personel istihdam edilmektedir. Bunlar;

- 1- 657 veya ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvele tabi kadrolu personel,
- 2- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (II) sayılı cetvele tabi sözleşmeli personel,
- 3- İdari Hizmet Sözleşmeli personel,
- 4- İş sözleşmesi ile görev yapan işçiler,
- 5-Taşeron firma personelleridir.

NOT: Çalışmamızda son iki istihdam türüne yer verilmemiştir.

1-657 SAYILI DEVLET MEMURU VEYA 399 SKHK'NIN I SAYILI CETVELE TABİ PERSONEL

Bu istihdam türlerinden ilki kadrolu devlet memuru olarak bilinen 657 sayılı devlet memuru kanuna tabi memurlardır. PTT'de en az sayıda istidam edilen personel grubu içinde yer almaktadır.Bu istihdam türünü oluşturan kanun, kamudaki personel rejiminin ana ilkelerini ve esaslarını belirleyen, devletin üstlenmek zorunda olduğu adalet, sağlık, eğitim, haberleşme, güvenlik gibi tüm kamusal iş alanlarını dizayn eden bir kanundur. Ayrıca bu kanun memurlar ile ilgili temel ilkeleri yani kişinin atanmasından kariyerine, özlük ve mali haklarından liyakat sistemine kadar birçok unsuru şekillendirmiştir.



A-) MALİ VE ÖZLÜK HAKLAR

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurların mali ve özlük haklarını düzenleyen mevzuatın oldukça dağınık olduğunu söyleyebiliriz. Mali hakların bir kısmı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirlenirken, diğer birçok hak ise 375 sayılı kanun hükmünde kararname, Bakanlar Kurulu kararları, Toplu Sözleşme metinleri ve daha birçok mevzuata dayanılarak belirlenmiştir. Memurların mali hakları belirlenirken söz konusu mevzuatlar, memurun tabi olduğu hizmet sınıfı, kadro ve görev unvanını, kadro derecesi, eğitim durumu ve görev yeri gibi kriterlere bakılmaktadır.

Mali ve sosyal haklar genel olarak;

- 1.Gösterge Aylığı,
 - 2.Ek Gösterge Aylığı,
 - 3.Taban Aylığı, Kıdem Aylığı,
 - 4.Zamlar,
 - 5.Tazminatlar,
 - 6.Makam Tazminatı,
 - 7.Temsil veya Görev Tazminatı,
 - 8.Ek Ödeme,
 - 9.Ek Ders Ücreti,
 - 10.Fazla Çalışma Ücreti,
 - 11.Vekâlet Ücreti, Nöbet Ücreti,
 - 12.Tayin Bedeli,
 - 13.Yabancı Dil Tazminatı
 - 14.Aile yardımı ödeneği
- Gibi unsurlardan oluşmaktadır



Çalışmamızda memur maaşlarının teknik hesaplanmasına ilişkin detaylar yer almayacaktır. Ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi kamu çalışanların maaşlarının dağınık mevzuat yapısı nedeniyle en karmaşık maaş sistemi olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Maaş parametrelerinin çok farklı ve dağınık olması hesaplamayı güçleştirmekte, ancak bir sistem aracılığıyla hesaplamayı zorunlu kılmaktadır. Öyle ki; bir devlet memuru maaşının hesaplanması için neredeyse onlarca karmaşık hesaplama yapmak ve onlarca mevzuata bakmak gerekmektedir. Yeri gelmişken burada belirtmekte de fayda görüyoruz. Sözleşmeli personelin kadroya alınması meselesinin yanında devlet memuru maaşlarının da daha anlaşılır, daha kolay hesaplanabilir ve dağınık mevzuat yapısının sadeleştirilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile birlikte kamu çalışanlarına Toplu Sözleşme hakkı tanınmıştır. Toplu Sözleşme hakkının kullanılmasını düzenleyen mevzuat gereği 2012 yılından itibaren her iki yılda bir memurlara ve diğer kamu çalışanlarına yapılacak zam oranları belirlenmektedir. Zam oranları uzlaşmaya varılması halinde Toplu Sözleşme ile uzlaşmaya varılamaması halinde ise Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararı ile belirlenmektedir.

B-) YASAKLAR

Devlet memurlarının yasal düzenlemelerden kaynaklanan ve görevleri süresince uymak zorunda oldukları yasaklı faaliyetler şu şekilde sıralanabilir.

- 1- Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı:
- 2- Grev Yasağı
- 3- Hediye Alma, Menfaat Sağlama Yasağı
- 4- Ticaret ve Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı:
- 5- Menfaat Sağlama Yasağı
- 6-Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı



C-) GENEL HAKLAR

1-UYGULAMAYI İSTEME HAKKI:

Devlet memurları 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 17. Maddesi gereğince yürürlükteki kanunların, yönetmeliklerinin, diğer mevzuat hükümlerinin kendileri hakkında aynen uygulanmasını isteme hakkına sahiptir.

2-İŞ GÜVENCESİ:

Her çalışanın olduğu gibi kamu çalışanları da çalışma hayatları süresince iş güvencesine sahip olması emek hakkının bir gereğidir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 18'inci maddesi de bu bakış açısıyla düzenlenmiştir. Buna göre; Kanunlarda yazılı haller dışında devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz.

3-EMEKLİLİK:

Memurlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 19. maddesi gereğince emekli olma hakkına sahiptir.

4-ÇEKİLME:

Devlet Memurları Kanununun 20. maddesi gereğince kanunda belirtilen esaslara göre memurlar, memurluktan çekilebilirler.

5-MÜRACAAT, ŞİKAYET VE DAVA AÇMA:

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 21. Maddesi gereğince;

Memurlar, kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat edebilir; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler.



6-SENDİKA KURMA:

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 22. Maddesi gereğince; devlet memurları, Anayasa'da ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler

7-İZİN:

Devlet memurları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 23. maddesinde gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler

8-KOVUŞTURMA VE YARGILAMA:

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 24. Maddesi gereğince; devlet memurlarının görevleri ile ilgili veya görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabidir.

9-) İSNAT VE İFTİRALARA KARŞI KORUMA:

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 24. Maddesi gereğince; devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isterler.

10-) ÇALIŞMA HAKKI:

Ülkemizde her vatandaşın olduğu gibi kamu çalışanlarında da en temel haklardan biri olan çalışma hakkı bulunmaktadır. Bu hak, doğrudan Anayasa maddesine dayanmaktadır, yine kanunda öngörülen durumlar dışında devlet memurlarının çalışma hayatına son verilemez.

11-) İLERLEME VE YÜKSELME HAKKI:

Devlet memurları; yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme hakkına sahiptir. Görevde yükselme liyakat esasına göre ve her bir devlet memuruna eşit imkân verilerek sağlanmalıdır.

12-) TOPLU SÖZLEŞME YAPMA HAKKI:

Yapılan Anayasa değişikliği ile birlikte kamu çalışanları ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.



2- 399/2 SAYILI CETVELE TABİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL

A-) MALİ VE ÖZLÜK HAKLAR

399 sayılı kanun hükmünde kararnamenin “aylık ücretler” başlıklı 28’inci maddesinde “Ekli 1 sayılı cetvelin dışında kalan sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücreti; temel ücret ile başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluşur. “Hükmü yer almaktadır. Buna göre 399/2 sayılı cetvele tabi sözleşmeli personelin ücreti temel ücret, kıdem ücreti ve başarı ücretinden oluşmaktadır. Bu ücretlerin yanısıra 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 30’uncu maddesine dayanarak; fazla çalışma ve yabancı dil tazminatı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’ye bağlı olarak ek ödeme, Toplu sözleşmede alınan karar gereği Gişe Memuru İlave Ödeme, Dağıtıcı İlave Ödeme, İl Bazlı İlave Ödeme, Tayin Bedeli ve 657 sayılı DMK hükmü gereği Aile Yardımı ödenmektedir

ADIL HABER-SEN 399/2- 5510 ÖNCESİ	EMEKLİ KIDEMİNDE ESAS ÖK		KAZANILMIŞ İKRA AYLIĞINA ESAS ÖK		EK GÖSTERGE	MİNAS KATSAYISI	TABAN AYLIK KATSAYISI	KIDEM AYLIK PLANE	YAN ÖDEME KATSAYISI	YAN ÖDEME PLANE	EK ÖDEME ORANI %	SAKATLIK PRİMİ	İŞVERENİN ÖDENEYİLECEKLERİ			AYLIK GELİR VERGİSİ	ÖNCESİ AYIN VERGİ MATRAH	GELİR VERGİSİNDE ESAS MATRAH
	D	K	D	K									30%	100% ARTIŞ	ÖZEL SAĞLIK SİGORTAĞI %12			
	4	3	4	3														
	TEMEL ÜCRET		KIDEM ÜCRETİ		BAŞARI ÜCRETİ	LİSANS ÜCRETİ	EK ÖDEME TUTARI	GİŞE MEMURU İLAVE ÖDEME	DAĞITICI İLAVE ÖD.	İLAVE ÖDEME (3-A)	FAZLA ÇALIŞMA	SENDİKA ÖDENEĞİ	AİLE YARDIMI		TAYİN BEDELİ		VERGİDEN İSTİSNA TUTAR	GELİRLER TOPLAMI
	611.479,07		6344,37		6918,33	60,00	61.331,07	60,00	6.150,00	60,00	60,00	60,00	60,00	6333,60	6700,56		61.051,11	615.257,00
	PERSONELDEN KESİLEN PRİMLER		EMEKLİ AİDATI%16		ARTIŞ FARKI	GELİR VERGİSİ	DAMGA VERGİSİ	SAGLIK SANDIĞI				SENDİKA AİDATI						KESİNTİLER TOPLAMI
	61.219,22		60,00		62.080,33	664,15	6200,00					674,62						63.636,32
	NET ÖDENEYEN TUTAR																611.618,68	

399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi lisans mezunu, 3 düzeyden maaş alan bekâr bir sözleşmeli personelin örnek maaş hesaplaması.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi bir memurun maaş kalemleri içerisinde önemli kalemler gelir vergisinden muaftır. Bu durum, bu statüdeki personel için daha az vergi ödemek anlamına gelmektedir. Ancak 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi personellerin neredeyse tüm maaş kalemlerinden vergi kesilmektedir. Bu durum, 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi personellerin hem çok erken vergi dilimine girmesine neden olmakta, hem de çok daha fazla vergi ödemesine neden olmaktadır. Örneğin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi bir memur Eylül-Ekim ayında 20'lik vergi dilimine girerken, 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi personel Nisan-Mayıs ayında 20'lik vergi dilimine, Eylül-Ekim ayında 27% 'lik vergi dilimine girmektedir. Öyle ki, kimi zaman Ocak ve Temmuz ayında yapılan zamlara rağmen bu statüde çalışan personelin maaşı artmamakta, bir önceki yıla paralel gitmektedir.

Ücretli çalışanlar üzerindeki vergi yükü zaman zaman gündeme gelse de maalesef bu sorunda kalıcı bir çözüme kavuşmamıştır.



3-İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONEL

PTT'DE İDARİ HİZMET SÖZLEŞELİ PERSONELİN TARİHÇESİ

2013 yılından önce Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü olarak hizmet veren PTT; 2013 yılında, 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu ile Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi olarak yeniden yapılandırılmıştır. Aynı kanunun "Personel Statüsü" başlıklı 27. maddesinde "657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine tabi olmaksızın İdari Hizmet Sözleşmesi ile personel istihdam edeceği" ve bu personelin "yıllık ücret, ikramiye ve diğer mali ve sosyal hakları ile sözleşme esaslarının Yönetim Kurulunca belirleneceği" hüküm altına alınmıştır. Bu kanuna dayanarak çıkartılan ve usul ve esaslar şeklinde yayınlanan; ancak daha sonra prosedüre dönüştürülen ve halen yürürlükte olan "Posta Ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi İdari Hizmet Sözleşmeli Personelin Sözleşme Esasları, Sözleşme Ücretleri ve Fazla Çalışma Prosedürü" çıkartılmış ve bugünkü İHS personelin maaş kalemleri belirlenmiştir. Ancak bugünkü İHS'li personelin maaşının dayanak maddesi olan 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanununun 27. maddesi 703 sayılı KHK'nin 87. maddesinin (g) bendi ile yürürlükten kaldırılmış ve PTT'nin yeniden yapılanması Cumhurbaşkanlığı kararnamesine bırakılmıştır. 15/7/2018 tarihinde yayımlanan 4 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile PTT yeniden yapılandırılmış ve Mezkûr kararnamenin 391. maddesinde "PTT personeli, 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 26'ncı ve ek 27'nci maddelerine göre istihdam edileceği" hüküm altına alınmıştır.

A-) MALİ HAKLAR VE ÖZLÜK HAKLAR

Tarihçe kısmında belirttiğimiz üzere PTT A.Ş.'de istihdam edilen İdari Hizmet Sözleşmeli personel yapılan son değişiklikle halen geçerli olan 375 sayılı kanun hükmünde kararname ek madde 26 ve 27'ye göre istihdam edilmektedir. 375 Sayılı KHK'nin ek 27'nci maddeleri incelendiğinde veya bu kanun hükmündeki kararnameye dayanarak çıkartılan ve 19 Kasım 2019 tarihinde Resmi Gazete 'de yayımlanan "Posta Ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik'in "Ücret ve Mali Haklar" başlıklı 59. maddesi incelendiğinde "Mali ve Sosyal Hak ve Yardımlar kapsamında yapılan bütün aynı ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarı; 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11'inci maddesi uyarınca belirlenen emsali personele mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçmemek üzere Cumhurbaşkanı veya yetkilendireceği makamca belirlenir" hükmünün yer aldığı görülmektedir.

Atif yapılan maddelerden anlaşılacağı üzere 375 sayılı kanun hükmünde kararnamenin ek 27'inci maddesine tabi İdari Hizmet Sözleşmeli personelin maaşı Cumhurbaşkanı veya yetkilendireceği makamca belirlenecek ve 375 sayılı KHK'nin ek 11'inci maddesi uyarınca belirlenen emsali personel maaşını geçemeyecektir. Ancak kanun 2019 yılında yürürlüğe girmesine ve aradan geçen bunca zamana rağmen Cumhurbaşkanı veya Cumhurbaşkanının yetkilendirdiği makam tarafından belirlenmiş bir ücret prosedürü bulunmamaktadır. PTT'de çalışan İdari Hizmet Sözleşmeli personele bugün halen yürürlükten kaldırılan 6475 sayılı posta hizmetleri kanununun 27'inci maddesine göre çıkartılan "Posta Ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi İdari Hizmet Sözleşmeli Personelin Sözleşme Esasları, Sözleşme Ücretleri Prosedürüne" göre ücret ödenmektedir.



Prosedüre göre, 375 sayılı KHK'nın ek madde 27'ye göre istihdam edilen personelin ücretleri, Temel Ücret, İkramiye, Yabancı Dil Ücreti, Kıdem Ücreti, Fazla Çalışma Ücreti, Performans Ücreti, Aile Yardımı ve Yemek Yardımı Ödemeleri şeklinde yapılacaktır. Ayrıca bu statüde istihdam edilen personele toplu sözleşme gereği Gişe Memuru İlave Ödeneği, Dağıtıcı İlave Ödeneği, Tayin Bedeli ve Çocuk Yardımı ödemesi yapılmaktadır. Çalışmamızda İdari Hizmet Sözleşmesine tabi personelin maaşlarının hesaplanmasına ilişkin teknik bilgilere yer verilmeyecektir. Söz konusu bilgiler ışığında hesaplanan örnek bir maaş bordrosu aşağıda verilmiştir.

ADİL HABER-SEN İ.H.S-4A	AYLIK GELİRLER		DİĞERİNDE ÖDENE KATILIMLARI										AYLIK GELİR VERGİSİ		DİĞER AYLIK VERGİ VE MATRAH		GELİR VERGİSİNE ESAS MATRAH			
	EMELİ KIDEMİNDE ESAS DİK	KADINLIĞI İÇİN AYLIĞINA ESAS DİK	İK İZDİREGE	HAŞ KATSAYISI	TABAN AYLIK KATSAYISI	KIDEM AYLIK PUANI	YAN ÖDEME KATSAYISI	ÖZEL HİZMET TADİMATI	İK ÖDEME ORANI %	SAĞATLIK HAVİTHETİ	İŞSİZLİK PRİMİ (2%)	KISA VADE PRİMİ (2%)	HİSİ 11%	ÖZGE %7,5						
				0.3336000						0.00 TL					69.799,38		640.000,00		49.785,38 TL	
GELİRLER	TEMEL ÜCRET	KIDEM ÜCRETİ	3A-İLAVE ÖDEME	3B-İLAVE ÖDEME	İKRAMİYE	GİŞE MEMURU İLAVE ÖDEME	DAĞITICI İLAVE ÖD	YEMEK ÜCRETİ	FAZLA ÇALIŞMA	SENDİKA ÖDENEĞİ	AİLE YARDIMI		TAYİN BEDELİ				VERGİDEN İSTİSNA TUTAR		GELİRLER TOPLAMI	
	69.657,36	6.193,15	60,00	60,00	61.609,56	6.125,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00					61.051,11	611.585,07	
KESİNTİLER	0					GELİR VERGİSİ	DAMGA VERGİSİ	SAĞLIK SAKINDIĞI					SENDİKA AİDATI						KESİNTİLER TOPLAMI	
	MALLUK YAŞLILIK ÖLÜM PRİMİ %9	GENEL SAĞLIK SİGORTASI %5	İŞSİZLİK SİGORTASI 1%			61.042,66	6579,25	6115,85	6906,77	638,82	650,00			657,93				62.791,28		
NET ÖDENE TUTAR																	68.793,79			

Görüldüğü üzere; PTT A.Ş.'de istihdam edilen 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi personel ile 375 sayılı KHK'nın ek madde 27'ye tabi personelin arasındaki maaş farkı yaklaşık olarak 2.000 TL'dir. Bu durum iş barışına ciddi zararlar vermekte; çalışanlar arasında fikri tartışmalara neden olmaktadır.

B-) YASAKLAR

Hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin uyması gereken yasaklar benzerdir. Bu yasaklara uyulmaması halinde alınacak disiplin cezaları arasında zaman zaman farklar bulunsa da yasaklar benzerdir. Bu bağlamda idari hizmet sözleşmeli personelin de Basına bilgi veya demeç verme yasağı, Menfaat sağlama ve hediye alma yasağı, Gizli bilgileri açıklama yasağı, Toplu eylem yasağı, Siyasi faaliyet yasağı gibi uyması gereken yasaklar bulunmaktadır.

C-) GENEL HAKLAR

Bu başlık altında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurlar ile 399 sayılı kanun hükmünde kararnamenin II sayılı cetveline tabi personel için belirlenen haklar benzer şekilde İdari Hizmet Sözleşmeli personel için de belirlenmiştir. Başta iş güvencesi olmak üzere kimi haklarda farklılıklar bulunsa da bu hakların da yine benzer olduğunu söylemek mümkündür



İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ STATÜDE PERSONEL İSTİHDAM EDEN KURUMLAR

Yukarıda da belirttiğimiz üzere PTT' A.Ş.'de istihdam edilen İdari Hizmet Sözleşmeli personel 375 sayılı kanun hükmünde kararnamenin ek madde 27'ye göre istihdam edilmektedir, ancak bu istihdam türü PTT A.Ş.'ne özgü değildir. Aşağıda liste halinde aynen mevzuata tâbi olarak personel çalıştıran kamu kurumlarının listesi aşağıda verilmiştir.

375 SAYILI KHK'NIN EK MADDE 27 GÖRE İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAM EDEN KURUMLAR

- Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi , 68'inci madde.)
- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi,235'inci madde.)
- Türkiye Su Enstitüsü, (4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 476.'inci madde.)
- Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu, (4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi 502'inci Madde.)
- TSE (Türk Standartları Enstitüsü), (4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 561'inci Madde.)
- TÜRKA (Türk Akreditasyon Kurumu), 4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi 637'inci Madde.
- TENMAK (Türkiye Enerji Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu Başkanlığı) 4 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi 687'inci madde.



4.BÖLÜM

PERSONEL STATÜLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

1-) 657 İLE 399/2 SAYILI CETVELE TABİ PERSONELİN MALİ VE ÖZLÜK HAKLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

399 sayılı Kanun hükmündeki kararnamenin II sayılı cetveline tabi sözleşmeli personelin ücretleri genel olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurların maaşından daha iyi olduğu söylenebilir. Ancak ücret konusu bu statüde istihdam edilen sözleşmeli personelin lehine iken, kurumlar arası geçiş ve iş güvencesi hakkı açısından durum bu statüdeki sözleşmeli personelin aleyhine dönmektedir. Örneğin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin II sayılı cetvele tabi sözleşmeli personelin kurumlar arası geçiş hakkı, yine bu statüde personel istihdam eden kurumlar arasında mümkündür ve oldukça zordur. Oysa 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurlar için durum böyle değildir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurlar, hem kendi statüsündeki kurumlara geçiş yapabilmekte, hem de statü değişikliğini kabul ederek, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye tabi sözleşmeli personel istihdam eden kurumlara geçiş yapabilmektedir. Yine iş güvencesi açısından konu değerlendirildiğinde burada da kadrolu devlet memurlarının 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin II sayılı cetveline tabi sözleşmeli personele göre avantajlı olduğu söylenebilir. Örneğin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi bir memurun ticaret yapması halinde 657 sayılı DMK'nın 125. maddesine göre kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alırken, 399 sayılı kanun hükmünde kararnamenin ek II sayılı cetveline tabi sözleşmeli personel sözleşme feshi ile; bir başka deyişle işten atılma cezasıyla cezalandırılmaktadır. Yine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurlarda başarı ve sicil notu bulunmazken 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi sözleşmeli personele her yıl başarı ve sicil notu verilmektedir. Başarı değerlendirme düzeyleri (D) düzeyinde olan personel başka bir sicil amiri yanında 6 ay denenmek üzere yeni bir sözleşme yapılmakta; bu süre sonunda yine (D) düzeyinde olması halinde sözleşme feshedilmektedir.

Diğer önemli bir konuda vekâlet ücretidir. 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi personelin vekalet ücretine ilişkin yasal düzenleme yapılmadığından vekalet ücreti alamamaktadır. Bu durum Danıştay kararlarına yansısı da halen çözüme kavuşabilmiş değildir.



KARŞILAŞTIRMA BAŞLIKLARI	657 SAYILI DEVLET MEMURU KANUNA BAĞLI KADROLU PERSONEL	399/II SAYILI CETVELE TABİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL
HUKUKİ STATÜ	657 Sayılı DMK	399 sayılı KHK
ÇALIŞMA ŞEKLİ	Kadroya bağlı çalışanlar	Pozisyona bağlı çalışanlar
MAAŞ	Kurum ve unvan bazında farklılık gösterebilmektedir. Özellikle bazı kurumlara sağlanan kimi ek ödeme kalemleri ile birlikte bu farklılık daha da derinleşebilmektedir.	657'ye göre kısmen daha iyidir. Maaş kalemleri neredeyse tamamen farklıdır.
ADAYLIK-DENEME SÜRESİ	1 ile 2 yıl arası	6 ay
KURUMLAR ARASI GEÇİŞ	Çalıştığı kurumdan muvafakat alarak başka kuruma geçebilir. Diğer statülere ise istifa ederek geçebilir..	657'ye geçemez. Başka sözleşmeli pozisyonlarına geçebilir. Ancak bu oldukça kısıtlı ve zordur.
İŞ GÜVENCESİ	Çok iyi	Bu statüde istihdam edilen sözleşmeli personelin iş güvencesi 657 sayılı devlet memuru kanuna tabi memurlardan kısmen farklıdır. Ancak bu farklılığa rağmen iş güvencesinin olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.
SOSYAL GÜVENCE-EMEKLİLİK	Emekli sandığına tabi ve bu kanuna göre emekliye ayrılır	Emekli sandığına tabi ve bu kanuna göre emekliye ayrılır
YEŞİL PASAPORT	ALIR	ALIR

2-) 657 SAYILI DMK İLE İHS'Lİ PERSONELİN MALİ VE ÖZLÜK HAKLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdam modelinin hayata geçiş amaçlarından ilki olan "yüksek ücretle personel çalıştırma" amacına ters olarak sözleşmeli personel mali açıdan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi kadrolu personele göre ya düşük ücret almakta ya da kısmen eşit ücrete yakın bir ücret almaktadır. Yine bu statüde istihdam edilen sözleşmeli personelin başka kamu kurum ve kuruluşlarına geçiş hakkını düzenleyen veya çalıştığı kurumun özelleştirilmesi halinde başka kamu kurum ve kuruluşlarına geçişini düzenleyen bir mevzuat bulunmamaktadır. Konu iş güvencesine geldiğinde ise, diğer istihdam modellerine göre en az iş güvencesine sahip istihdam modelinin bu olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Örneğin PTT A.Ş.'de çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli personel Hakkında Yönetmelik'in 108. maddesine göre yönetim kurulu PTT A.Ş.'nin ekonomik işlem hacminin daralması veya kapatılan işyerlerinde görev yapan personelin hizmetlerinden başka bir birimde faydalanma imkanının kalmaması hallerinde sözleşme feshi edilebilmektedir. (Bu maddenin, devletin, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alması gerektiğine ilişkin Anayasa hükmüne aykırı olduğunu düşünüyoruz.)



KARŞILAŞTIRMA BAŞLIKLARI	657 SAYILI DEVLET MEMURU KANUNA BAĞLI KADROLU PERSONEL	375 SAYILI KHK'NIN EK MADDE 27 TABİ PERSONELONEL
HUKUKİ STATÜ	657 Sayılı DMK	375 sayılı KHK'nın ek madde 27
ÇALIŞMA ŞEKLİ	Kadroya bağlı çalışanlar	Pozisyona bağlı çalışanlar
MAAŞ	Kurum ve unvan bazında farklılık gösterebilmektedir. Özellikle bazı kurumlara sağlanan kimi ek ödeme kalemleri ile birlikte bu farklılık daha da derinleşebilmektedir.	Alt Ünvarlardaki personelin maaş ile 657 sayılı devlet memuru kanunu tabi memurun maaşı yaklaşık olarak aynıdır. Ancak üst unvanlara doğru çıktıkça İ.H.S personelin maaşı daha avantajlı olabilmektedir. (Ancak 4. Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi gereği emsal personel uygulaması ile bu avantajın da ortadan kalkacağını değerlendiriyoruz)
ADAYLIK-DENEME SÜRESİ	1 ile 2 yıl arası	4 ay
KURUMLAR ARASI GEÇİŞ	Çalıştığı kurumdan muvafakat alarak başka kuruma geçebilir. Diğer statülere ise istifa ederek geçebilir..	Başka kamu kurum veya kuruluşlarının kadro veya pozisyonlarına geçişi düzenleyen bir mevzuat bulunmamaktadır. (Ancak 375 sayılı KHK'nın ek madde 27'ye tabi bir personelin başka bir kuruma yine 375 sayılı KHK'nın ek madde 27 göre geçişinin mümkün olabileceğini değerlendiriyoruz)
İŞ GÜVENCESİ	Çok iyi	Kısmen var
SOSYAL GÜVENCE-EMEKLİLİK	Emekli sandığına tabi ve bu kanuna göre emekliye ayrılır	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalıdırlar.
YEŞİL PASAPORT	ALIR	ALAMAZ
ÇALIŞTIĞI KURUMA YAKLAŞIK MALİYETİ	Yaklaşık 13.000 TL (4/1 Bekar-Dağıtıcı unvanı üzerinden hesaplanmıştır)	Yaklaşık 15.000 TL(Bekar-Dağıtıcı unvanı üzerinden hesaplanmıştır) NOT: Görüldüğü gibi İHS personelin devlete maliyeti daha yüksek olmasına karşın-yasal kesintilerden kaynaklı- daha düşük ücret almaktadır.

3-) 399/2 SAYILI CETVELE TABİ PERSONEL İLE İHS'Lİ PERSONELİN MALİ VE ÖZLÜK HAKLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Sözleşmeli personel dendiğinde kamuoyunda genellikle tek bir hukuki statüye bağlı personel akıllara gelmektedir. Oysa kamu kurum ve kuruluşlarında çok fazla sayıda değişik hukuki statülere bağlı personel bulunmaktadır. 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetvele tabi personel ile 375 sayılı KHK'nın n ek madde 27 göre istihdam edilen personel de "sözleşmeli" statüde istihdam edilmektedir. Anlaşılması güç bir şekilde PTT A.Ş.'de zaten sözleşmeli personel istihdam edilirken, 2013 yılında A.Ş. olma süreciyle birlikte, yine sözleşmeli statüde, özlük ve mali hakları tamamen farklı yeni bir sözleşmeli statüde personel ihdas edilmiştir. Başka bir deyişle 4 farklı statüde personel istihdam eden bir kurum statüleri azaltmak yerine 5'inci bir statü getirerek personel arasındaki statü farklılıklarını iyice derinleştirmiştir.

399 sayılı KHK'nın II sayılı cetvele tabi personel büyük ölçüde iş güvencesine sahip iken aynı durum 375 sayılı KHK'nın ek madde 27'ye göre istihdam edilen personel için kısmen geçerlidir. Alt ünvanlarda 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetvele tabi personelin maaşı İHS'li personele göre daha avantajlı bir durumdayken üst ünvanlara çıkıldıkça durum tam tersine dönmektedir. Her ne kadar İHS'li personelin vekâlet ücretine ilişkin yasal düzenleme bulursa da 2019 yılından itibaren çeşitli gerekçelerle vekâlet ücreti ödenmemektedir. Kurumun özelleşmesi durumunda 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetvele tabi personelin başa kamu kurum ve kuruluşlarına nakledileceğine ilişkin yasal düzenleme bulunmasına karşın İHS'li personel için bir düzenleme bulunmamaktadır.

399 sayılı KHK'nın II sayılı cetvele tabi personelin yasal olarak görevde yükselme hakkı bulunmasına karşın, PTT A.Ş. tarafından bu hak ancak İHS statüsüne geçilmesi halinde kullanılmaktadır. Diğer taraftan İHS'li personel için de görevde yükselme hakkı tıpkı 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetvele tabi personel gibi kâğıt üzerinde kalmaktadır. Zira İHS yönetmeliğinde yapılan değişiklikle müdür pozisyonu da dâhil atama koşulu getirilmiş ve müdür pozisyonlarının birçoğu liyakatsiz bir şekilde doldurulmuştur. 2019 yılında yeni yayımlanan yönetmelikle bu durumun kısmen önüne geçilse de müdür ve üstü ünvanlara halen atama yoluyla, liyakatsiz atamalar yapılmakta ve 8 yılı aşkın bir süredir ne 399/2 sayılı cetvele tabi personel, ne de İHS'li personel için görevde yükselme sınavı açılmamaktadır.



KARŞILAŞTIRMA BAŞLIKLARI	399/II SAYILI CETVELE TABİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL	375 SAYILI KHK'NIN EK MADDE 27 TABİ PERSONELONEL
HUKUKİ STATÜ	399 sayılı KHK	375 sayılı KHK'nın ek madde 27
ÇALIŞMA ŞEKLİ	Pozisyona bağlı çalışanlar	Pozisyona bağlı çalışanlar
MAAŞ	375 sayılı KHK'nın ek madde 27'ye tabi personele göre daha iyidir.	Alt Ünvanlardaki personelin maaş 399 sayılı KHK'nın II sayılı cetveline tabi personelin maaşına göre çok daha düşüktür. Ancak üst unvanlara doğru çıkıldıkça İ.H.S personelin maaşı daha avantajlı olabilmektedir. (Ancak 4. Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi gereği emsal personel uygulaması ile bu avantajın ortadan kalkacağını değerlendiriyoruz)
ADAYLIK-DENEME SÜRESİ	6 ay	4 ay
KURUMLAR ARASI GEÇİŞ	657'ye geçemez. Başka sözleşmeli pozisyonlarına geçebilir. Ancak bu oldukça kısıtlı ve zordur.	Başka kamu kurum veya kuruluşlarının kadro veya pozisyonlarına geçişi düzenleyen bir mevzuat bulunmamaktadır. (Ancak 375 sayılı KHK'nın ek madde 27'ye tabi bir personelin başka bir kuruma yine 375 sayılı KHK'nın ek madde 27 göre geçişinin mümkün olabileceğini değerlendiriyoruz)
İŞ GÜVENCESİ	var	Kısmen var
SOSYAL GÜVENCE-EMEKLİLİK	Emekli sandığına tabi ve bu kanuna göre emekliye ayrılır	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalıdır.
YEŞİL PASAPORT	ALIR	ALAMAZ
ÇALIŞTIĞI KURUMA YAKLAŞIK MALİYETİ	Yaklaşık 15.000 TL (4/1 Bekar-Dağıtıcı unvanı üzerinden hesaplanmıştır)	Yaklaşık 15.000 TL (Bekar-Dağıtıcı unvanı üzerinden hesaplanmıştır)

5.BÖLÜM

FARKLI İSTİHDAM MODELLERİNİN YARATTIĞI KAOS: 1 KURUM 5 FARKLI STATÜ

2013 yılında Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü, 6475 sayılı Kanunla Anonim Şirket olmuştur. PTT'de Anonim Şirket olmadan önce 4 farklı statüde personel istihdam edilirken, Anonim Şirket ile birlikte İdari Hizmet Sözleşmeli personel istihdamına geçilmiş ve 5 farklı statüde personel istihdam edilmeye başlanmıştır.

PTT AŞ'de hali hazırda 399 S. KHK EKİ 1 Sayılı cetvele tabi kadrolu personel, 399 S. KHK EKİ 2 Sayılı cetvele tabi sözleşmeli personel, İş Kanunu'na göre çalışan işçiler, İdari Hizmet Sözleşmeli personel ve hizmet alımı yoluyla çalışan taşeron firma personeli görev yapmaktadır. Özünde aynı işi yapan personelin 5 farklı statüde istihdam edilmesi birçok sorunu da beraberinde getirmektedir.

Bu Sorunlardan Başlıcaları;

- Mali haklar arasındaki farklılıklar,
- Görevde yükselme hakkı arasındaki farklılıklar,
- Yıllık izin, ücretli/ücretsiz izin arasındaki farklar,
- Tayin ve yer değiştirme suretiyle atanma arasındaki farklılıklardır.

Aynı işi yapan personelin, bu kadar farklı hak ve yükümlülüğe tabi kılınması personel arasındaki iş barışını bozmakta, kurum aidiyetini azaltmakta ve verimliliği düşürmektedir. Her şeyden önce MUTLU PERSONEL GÜÇLÜ KURUM şiarıyla hareket edilmeli ve öncelikle kamu kurumlarında iç müşteri konumunda olan çalışanların huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlanmalıdır. Unutulmamalıdır ki; iç müşteri memnuniyetini sağlayamayan hiçbir kurum başarılı olamaz. Bugün kamu kurumları da hizmet odaklı da olsa, bu hizmetten yararlananlara en kaliteli hizmeti, en kısa sürede sunmak zorundadır. Ancak, çalışanların mutlu olmadığı bir kurumda kaliteli ve hızlı bir hizmet sunma olanağı maalesef yoktur.

Statü farklılıklarının yarattığı en önemli sorunlardan biri de kariyer imkanlarının eşit sunulmuyor olmasıdır. PTT AŞ özelinde bir örnek vermek gerekirse, 399 S. KHK ile çalışan sözleşmeli personel, İdari Hizmet Sözleşmeli statüye geçmeden görevde yükselmemektedir. Görevde yükselme imkanı ve umudu olmayan bir personel, umutsuzluk sarmalı içinde kalacak, kendini geliştirmeyecek, gün geçtikte verimi düşecek ve sadece yapması gerekenle yetinecektir. Oysa bugün kurumlarda 20'li 30'lu yaşlarda yeniliğe ve değişime açık, fikir ve değer üreten birçok mesai arkadaşımız bulunmaktadır. Bu arkadaşlarımız yarınlarını görmek, kendilerine hedef belirlemek, kariyer basamaklarını liyakatli bir şekilde birer birer çıkmak istemektedir. İşte bu istekleri karşılık bulmayan çalışanlar kendi kabuğuna çekilerek sadece mesailerini doldurmakta ve emekli olacakları günü beklemektedirler.

İşte 1 Kurum 5 statü yukarıda örneklerini verdiğimiz sorunlar gibi nice sorunların temelini oluşturmakta, bu sorunlar çalışanları huzursuz etmekte, huzurlu bir çalışma ortamı bulamayan çalışanlar kendi içine kapanmakta ve verimlilikleri düşmektedir. Sonuç olarak kaybolan aslında gençlerimiz değil, geleceğimize. Geleceğimizin çok daha sağlam temeller üzerinde inşası için bir an önce kamuda ve özellikle PTT AŞ'de farklı istihdam modellerine son verilerek, tüm personel MALİ VE SOSYAL ÖZLÜK HAKLARI İYİLEŞTİRİLMİŞ, İŞ GÜVENCESİNİN OLDUĞU tek bir statüde birleştirilmelidir.



6. BÖLÜM

ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ

İŞ GÜVENCESİ:

Kamu çalışanlarını sadece yaptıkları işin kamu hizmeti olması ile özel sektör çalışanlarından ayrılması mümkün ve doğru değildir. Kamu çalışanları, görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorun ve problemlerde özel sektör çalışanlarına uygulanmayan disiplin ve cezai yaptırımlara tabidir. Görevlerini yerine getirirken kendine has yükümlülükleri olan kamu çalışanlarının aynı şekilde kendilerine özgü hakları da bulunmalıdır. Bu haklardan en önemlisi ve ilki İŞ GÜVENCESİ'DİR. İş güvencesi olmayan bir kamu çalışanının sırf kamu hizmetini yerine getirmesinden dolayı kamu çalışanı gibi disiplin yaptırımına ve cezai sorumluluğa tabi tutulması hakkaniyetle bağdaşmayacaktır. Bu nedenle kamu çalışanlarının öncelikle iş güvencesine sahip olması yani KADROLU olarak istihdam edilmesi gerekmektedir.

ADİL ÜCRET:

Kamu çalışanları ADİL BİR ÜCRET almalıdır. İş güvencesine tek başına sahip olmak kamu çalışanları açısından yeterli değildir. Aynı zamanda yaptıkları işin karşılığı ve insanca bir hayat sürmelerine olanak sağlayan ADİL BİR ÜCRET ile istihdam edilmelidirler. Bunu sağlamanın yolu ise toplu sözleşme görüşmelerinde belirlenen zam oranları değil, açıklanan enflasyon oranlarının üzerinde bir zam oranının belirlenmesidir. Sonuç olarak enflasyon oranında yapılan artış bir zam değil, memuru enflasyon karşısında mevcut durumunu korumaya yönelik bir adımdır. Ancak, hiçbir zaman resmi enflasyon rakamları ile gerçek enflasyon uyuşmamaktadır. Bu nedenle toplu sözleşme görüşmelerinde belirlenen zam oranının açıklanan enflasyon oranı üzerine eklenerek kamu çalışanlarının gerçek manada zam alması ve ADİL ÜCRETE kavuşması sağlanmalıdır.

SOSYAL HAKLAR:

Kamu çalışanlarının SOSYAL HAKLARI 'da kanuni güvenceye alınmalıdır. Kamu çalışanlarının yer değiştirme, izin, kreş, eş ve çocuk yardımı, eğitim, vb. sosyal hakları, kanunla düzenlenmeli, sıkı şekil şartlarına bağlanmalı ve bu anlamda çok fazla yoruma açık hüküm olmamalıdır. Kamu çalışanları, önceden bu hakları bilmeli ve sahip olmalıdır.

KARİYER:

Kamu çalışanlarına KARİYER İMKANLARI tanınmalıdır. Kamuda son yıllarda istihdam edilen personelin neredeyse tamamı iyi derecede en az bir yabancı dil bilen, yüksek okul mezunu, hatta bazıları yüksek lisans ve doktora yapmış, değişime ve yenliğe açık, sürekli kendini geliştiren gençlerden oluşmaktadır. Bu GENÇLER kariyer imkanlarından eşit olarak yararlanmak istemektedir. Bu nedenle kamu personellerinin görevde yükselme ve ünvan değişikliği programı tüm kamu kurumlarını bağlayacak şekilde kanunla düzenlenmeli ve ilgili kurumlarında bu kanuna uygun yönetmelik ve diğer



düzenleyici işlemlerle bu programa uymaları sağlanmalıdır. Ayrıca kamu personellerinin görevde yükselme ve unvan değişiklikleri MERKEZİ BİR YAPIYA kavuşturularak, iki yılda bir bu sınavların periyodik olarak açılması sağlanmalıdır. Bu şekilde tüm kamu personeli liyakat esaslı bir kariyer imkanına kavuşacaktır. Bugün müdür üstü unvanlar için sınav değil, atama tercih edilmektedir. Oysa ki; kamuda istihdam edilen personelin günümüzde tamamı bütün görev ve unvanlarda başarılı bir şekilde çalışabilecek bilgi ve donanıma sahiptir. Bu nedenle kamuda Daire Başkanlığına kadar bütün görevler için görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı yapılmalıdır.

OBJEKTİF KRİTERLER:

Tüm bu saydıklarımız yapılırken ilkelerimiz arasında da yer alan OBJEKTİF KRİTERLERİN esas alınmasını, kamu çalışanlarının haklarını ve yükümlülüklerini önceden bilmelerinin sağlanması gerekmektedir. Bu objektif kriterlerin bağlayıcı olması ile idarecilere keyfi tutum sergileyecek alan bırakılmamalıdır.

İşte biz ADİL HABER SEN olarak OBJEKTİF KRİTERLERİN tüm kamusal alanda yerleşmesini ve kamuda istihdam edilecek personelin iş güvencesine sahip olunan, mali ve sosyal hakları iyileştirilmiş TEK BİR STATÜDE istihdamın sağlanmasını istiyoruz



7.BÖLÜM

SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI SORUNUNUN ÇÖZÜMÜNE FELSEFİ BİR BAKIŞ: OCKHAM'IN USTURASI

Ockham'ın usturası basit olanın doğru olmaya her zaman daha yakın olduğunu ve basit olan açıklamanın daha az yanılacağı fikrine dayanır. Bu tutumluluk veya basitlik ilkesi herhangi bir olguyu, düşünceyi veya oluşu açıklamak için öne sürülen birden fazla açıklama olduğu durumlarda, bunlar arasında "açıklanması gerekeni" en az sayıda açıklayıcı ilke ve kabul ile açıklayan ve olabildiğince çok şey açıklamayı başaran açıklamanın seçilmesi gerektiğini söyler. Bu ilke hem modern bilimde hem de felsefede çok geniş anlamda kabul görmüştür. Özellikle günümüzde seçme ve karar verme süreçlerinin yarattığı risk faktörleri ve doğurduğu sonuçlar itibarıyla karar alıcıların mutlaka göz önünde bulundurması gereken bir ilkedir.

Ockham'ın bu ilkesi bizleri gereksiz ve yararsız açıklamalarla uğraşmaktan kurtarır. Bu ilkeye ustura denmesinin nedeni ise gereksiz ve fazla olan açıklamaların kesilip atılmasına vurgu yapmak içindir. Bugün sözleşmeli istihdam modelinin çözümüne yönelik sunulan fikirlerin neredeyse ezici bir çoğunluğun- bize göre- Ockham'ın usturasının hışmına uğraması gerekmektedir. Zira sunulan çözüm önerilerinin büyük bir çoğunluğu günü kurtarmaya, popülist söylemlere ve sahte vaatlere dayanmaktadır. Sözleşmeli personel sorununu bir bütün olarak masaya yatırmak yerine belli kurumlar özelinde veya belli sözleşmeli statüler özelinde sorunları giderme çabası, bir kısım sözleşmeli personelin mali ve özlük hakları iyileştirilirken aynı statüde istihdamlarına devam edilmesine yönelik çözüm önerileri, çalışma yılı göz önünde bulundurularak, 3+1 şeklinde formüle edilerek, daha sonra kadroya alınmasına yönelik çözüm önerileri, gibi onlarca çözüm önerisi Ockham'ın usturasının hışmına uğraması gerekmektedir. Zira;

·Bu çözüm önerilerinin hiçbirinin kalıcı ve kucaklayıcı bir tarafı bulunmamaktadır...

·Bu çözüm önerilerinin hiçbiri kamu kurumlarının daha kaliteli hizmet vermesine öncülük etmemekte ve katkıda bulunmamaktadır...

·Bu çözüm önerilerinin hiçbiri iş barışını sağlamamakta ve tartışarak vakit kaybına sebebiyet vermektedir...

·Bu çözüm önerilerinin hiçbiri "İnsan Haklarına" yaraşır çalışma hayatına zemin hazırlamamaktadır...

Bize göre sözleşmeli istihdam modelinin yarattığı sorunların çözümüne yönelik sunulan çözüm önerileri içerisinde en az sayıda açıklayıcı ilke ve kabul olup biteni en iyi açıklamayı başaran görüş "SÖZLEŞMELİ İSTİHDAM MODELİNE TAMAMEN SON VERİLEREK MEVCUT TÜM SÖZLEŞMELİ PERSONELİN KADROYA ALINMASINA VE ÖZLÜK VE MALİ HAKLARININ İYİLEŞTİRİLMESİNE" yönelik düşüncedir.



8.BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışma süresince ortaya koymaya çalıştığımız gibi sözleşmeli istihdam modelinin son bulması oldukça çetrefilli bir konudur. Ancak bir o kadar da çözülmesi gereken ve artık kamuoyunun gündeminden çıkması gereken bir konudur. Bir kısım sözleşmeli personelin kadroya alınarak bir kısım personelin kapsam dışı tutulması ne kadar hatalı bir uygulama olacaksa, benzer şekilde kadrolu personelin bazı mali ve özlük haklarında iyileştirme yapılmadan tüm sözleşmeli personelin kadroya alınması da hatalı olacaktır. Örneğin 399 sayılı kanun hükmünde kararnamenin ek II sayılı cetveline tabi personelin kadroya alınması halinde maaşında yaklaşık 2.000 TL'ye yakın bir düşüş yaşanacaktır. Diğer taraftan kadroya alınmaması halinde ise kadrolu personelin sahip olduğu birtakım haklardan mahrum kalacaktır. Böylesine girift bir konunun çözümü olarak mali ve özlük haklarının eşitlenerek herkesin kendi statüsüne devam etmesi fikri akıllara gelebilir. Bu durumda da “madem mali ve özlük hakları tamamen eşit o halde neden farklı statülerde istihdam edilsinler?” sorusu akla gelecektir.

Bize göre çözüm; tüm sözleşmeli personelin kadroya alınması ve kadrolu personelin sözleşmeli personele göre dezavantajlı olduğu, başta mali haklar olmak üzere, diğer tüm hakların yeniden ele alınarak yeni bir düzenlemeye gidilmesi olmalıdır. Sözleşmeli personelin sahip olduğu avantajlar aynı şekilde kadrolu personel statüsüne taşınmalı ve sözleşmeli personelin sorunlara neden olan kısmı ise kesilip atılmalıdır. Böylelikle kadrolu personel yeni haklara kavuşurken sözleşmeli statüde ortadan kalkmış olacaktır.

