



www.mevzuattakip.com.tr

Sözleşmeli Personeller Arasındaki Ayırım Ortadan Kaldırılmalıdır

UYARI: Makale'nin tamamına, sitemize üye girişi yaptıktan sonra ulaşabilirsiniz. Siteye üye değilseniz, lütfen ÜYE OL butonuna tıklayarak üye olunuz. Üyelik esnasında, girilen bilgilerin şüpheli olması halinde, üyeliğiniz silinecektir.

SÖZLEŞMELİ PERSONELLER ARASINDAKİ AYIRIM ORTADAN KALDIRILMALIDIR

Halil MEMİŞ

İçişleri Bakanlığı Başkontrolörü

(MİARGEM Başkanı)

Yazıma doğrudan bir sorgulama ile başlamak istiyorum.

Birçok Bakanlık ve kurumda, en az 4 yıl süre ile sözleşmeli personel statüsünde görev yapan sözleşmeli personele, belli şartlar dahilinde memur kadroları verilmekte iken, mahalli idarelerdeki ve diğer bazı kamu kurumlarındaki sözleşmeli personele bu hakkın tanınmaması doğru mudur, değil midir?

Bu tartışılabilir, ancak, bir kısım sözleşmeli personel "**4+2 SİSTEMİNE DAHİL OLMAYAN MAĞDUR 5393/49 BELEDİYE VE 4B SÖZLEŞMELİ PERSONELLER**" temasıyla bir çalışma başlatmışlar. Dikkate alınmalı diye düşünürken, aklımıza doğru birçok soru geldi. Şimdi onları soralım. Artık, cevap nasıl ve nereden gelir bilemiyoruz.

Mesleğimiz ve ilgimiz açısından bir soru sorarak konuya girmek isteriz:

Mahalli İdarelerdeki Sözleşmeli Personele Memur Kadrosu Neden Verilmelidir?

Bu sorumuz ilginç gelebilir. Hatta, itirazlar bile gelebilir.

Bu itirazların en başında da, sözleşmeli personel olanların eşdeğerleri, KPSS ile memur kadrolarını elde ederlerken, mahalli idarelerdeki sözleşmeli personel neden memur kadrosuna atansın? Doğru bir soru. Ama, konuyu tek başına mahalli idarelerdeki sözleşmeliler için değerlendirdiğinizde gerçekten doğru bir soru.

Hatta, şu soru da sorulabilir. Bu kadar KPSS'ye giren varken ve buna rağmen memur kadrosuna atanamaz iken, mahalli idarelerdeki sözleşmeli personel neden memur kadrosuna atansın?

Hatta başka bir soru daha sorulabilir. Mahalli idarelerin artık sınav açıp, KPSS'ye girenlerden memur alma imkanları varken, neden sözleşmeli personele doğrudan memur kadrosu verilsin? Bu da çok doğru.

Şimdi, denebilir ki, madem bunların hepsi doğru, neden böyle bir başlık altında, neden böyle bir konuyu gündeme getiriyorsunuz?

Evet nedenleri anlamak için, aşağıda bir kaç soru daha soracağız.

Ama sorularımıza geçmeden önce, bir hususu dile getirmeliyiz.

Mahalli idareler dışındaki kurumlar da, KPSS puanı üzerinden merkezi yerleştirme veya bazı kadrolar için kendileri ayrıca sınav yaparak memur alabiliyorlar. Unutmayalım!!!

Yine dile getirmeliyiz: Kanunlar önünde tüm vatandaşlar eşit olmalı, Kanunlar hepsine eşit uygulanmalı, imkanlar hepsine eşit dağıtılmalıdır.

Bu genel hukuki kural tespitinden sonra biz de çok doğru olduğunu düşündüğümüz sorularımızı sormaya başlayalım:

Sorularımızdan önce ifade etmeliyiz ki, öğretmenlik görevi yapan herkese, sağlık görevlisi olanlara, Diyanette görev yapanlara statüsü ne olursa olsun saygımız sonsuzdur, onların şahsına ve elde ettikleri haklara bir itirazımız söz konusu değildir. Hiçbirine özel bir tavrımız söz konusu değildir. Buradaki sorularımız, ortaya koyacağımız tezimizi güçlendirmek adınadır.

Soru 1. Milli Eğitim Bakanlığında istihdam edilen sözleşmeli personel, ayrıcalığını nereden alıyor? Neden onların lehine memur olabilme hakkı açısından farklı bir uygulama söz konusu?

Zira Milli Eğitim Bakanlığındaki sözleşmeli öğretmenler, belli bir süre sonra kadroya geçebiliyor. Bu sözleşmeli personele bu hak verilmişken, hem de Yönetmelik ile verilmişken, mahalli idarelerdeki sözleşmeli personele böyle bir imkan tanınmaması için herhangi bir neden var mıdır?[\[1\]](#)

Soru 2. Sağlık Bakanlığı bünyesinde, bakanlık ve bağlı kuruluşları, merkez teşkilatları hariç olmak üzere ve öncelikle personel istihdamında güçlük çekilen yerlerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personel, belli bir süre sonra memur kadrosuna geçebiliyor ise, aynı hakkın mahalli idarelerdeki sözleşmeli personele verilmemesi adil midir?[2]

Soru 3. Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan sözleşmeli personel de, aynı şekilde belli bir süre sonra devlet memuru kadrosuna atanabiliyor ise, mahalli idarelerdeki sözleşmeli personelin atanmasının önünde olan engel ne olabilir?[3]

Bu soruların mantıklı, makul ve hukuki cevapları yoksa, mahalli idarelerdeki sözleşmeli personele memur kadrosu verilmelidir.

Hakkı, hakkaniyeti sağlamak, Devlete olan güveni zedelememek için mahalli idarelerdeki sözleşmeli personele, memur kadrosu verilmelidir.

Kanunlar önünde herkesin eşit olması gerektiği genel hukuk kuralından dolayı, mahalli idarelerdeki sözleşmeli personele kadro verilmelidir.

Mahalli idarelerdeki sözleşmeli personele, yukarıdaki nedenlerin yanında şu nedenlerden dolayı da memur kadrosu verilmelidir.

Mahalli idarelerin kendilerine özgü yerel özellikleri vardır. Bu özelliklerinden dolayı, bu kurumlara da, kendilerininin sınav açarak KPSS'ye girenler arasından sınav yaparak memur alma imkanları verilmiş olmasına rağmen, bu şekilde memur almalarının önünde engel teşkil eden yerel dinamikler vardır.

Öncelikle, belediye başkanları yerel siyasi ve toplumsal baskılar nedeniyle, KPSS'ye girenler arasından girilecek sınavlarla memur almaları imkan dahilinde olmasına rağmen, bu sınavlarda sıralamaya kendi yöreleri dışından adayların girmesi ve kendi yörelerinden, hemşehrilerinden kimsenin veya yeterli sayıda kişinin girememesi endişesinden ya sınav açamamaktadırlar, ya da açtıkları sınavları sürekli iptal etmektedirler. Bunun doğruluğu tartışılabilir. Ancak, siyasetin kendi dinamiğinin içerisinde yer alan refleksi düşünürümüzde, bu durum toplumsal olarak yıllardır yaşadığımız bir gerçekliktir ve bunun doğal sonucu olarak, belediyeler sınavla memur alımından kaçınmaktadırlar.

Bu şekilde memur alımına mahalli idarelerin yanaşmamasının gözardı edilemeyecek başka bir nedeni daha vardır. Bu da, bu şekilde açılan sınavlarda sınavı kazanıp, kendi şehirleri dışındaki kurumlarda memuriyete başlayanlar, asaletlerinin tasdikini müteakip, kendi memleketlerine nakil için hertürlü yolu denemekte, belediye başkanları üzerinde baskılar kurmakta, kurumu içselleştiremediği için de verimli bir çalışma hayatı söz konusu olamamaktadır. Bu durum, aynı zamanda kurumların verimsizliği sonucunu doğurmaktadır. Yok sayılamayacak olan bu durum da, yerel

yöneticilerin sınav açarak memur almalarını engellemektedir.

Peki bu durumun sonucu ne olmaktadır: Memurlar eliyle yürütülmesi gereken asli ve sürekli hizmetlerdeki kamu görevlisi açığı, işçiler ve uzun süreli istihdam güvencesi bulunmayan sözleşmeli personellerle kapatılmaya çalışılmaktadır.

Mahalli idarelerdeki sözleşmeli personel istihdamının, kadro verilmesini zorunlu kılan başka bir yönü de bulunmaktadır.

Geçmişte, 2011 yılında mahalli idareler dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarındaki, 2013 yılında da mahalli idarelerdeki sözleşmeli personele memur kadrosu verilmesi şöyle bir sonucu da doğurmuştur:

Mahalli idarelerde, özellikle de belediyelerde 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesi çerçevesinde göreve başlayan tüm sözleşmeli personeller, takip eden süreçte memur kadrosunun verilme ihtimalinin çok yüksek olduğunu düşünerek bu statüde çalışmayı tercih etmişlerdir.

Peki belediyeler hangi saikle bunları işe başlatmışlardır. Yukarıda KPSS'nin doğurduğu sonuçları da gözönüne alan belediye siyasi yönetimleri de, takip eden süreçte bir şekilde sözleşmeli personele memur kadrosu verilmesi ihtimalini düşünerek, sözleşmeli istihdamı yoluna gitmişlerdir.

Karşılıklı iradeler aynıdır.

Sonuç olarak önerimiz şudur ki;

Öncelikle, aynı statüde olanlara aynı hakların verilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, yukarıda örneklerini verdiğimiz kurumlarda olduğu gibi, diğer sözleşmeli personele de memur kadrolarına geçebilmeleri için bir formül üretilmelidir. Bu Devletin tüm vatandaşlarına eşit muamele etmesi gereğinin de doğal bir sonucudur. Anayasal gerekliliktir.

Bu yapıldıktan sonra, KPSS ve Merkezi Yerleştirme sistemi gözden geçirilmeli, tüm kurumlar ve mahalli idareler açısından da yerel dinamikleri göz önüne aldığımızda uygulanabilir bir sistem konulmalı ve kamudaki istihdam şekillerindeki farklılıklar ortadan kaldırılmalıdır.

Ortaya konacak bu kurallarda, bundan sonra esnetilmeden uygulanabilir hale getirilmelidir.

[1] Dayanak: 3 Ağustos 2016 tarih ve 29790 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik'in "Öğretmen kadrosuna atama" başlıklı 19 uncu maddesi: Sözleşmeli öğretmenlerden sözleşme gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayarak adaylık sürecinde başarılı olanlar, talepleri halinde görev yaptıkları eğitim kurumunda öğretmen kadrolarına atanır. Öğretmen kadrolarına atananlar, aynı yerde en az iki yıl daha görev yapar, bunlar hakkında adaylık hükümleri uygulanmaz.

[2] Dayanak: 29 Ekim 2016 tarih ve 29872 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 76 ncı maddesi ile 11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye 45 inci maddesinden sonra gelmek üzere eklenen 45/A maddesinin (4) numaralı fıkrası: "Sözleşmeli sağlık personelinden dört yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde buldukları 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. -"

[3] Dayanak: Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un "Sözleşmeli personel istihdamı" başlıklı 10/A maddesi: Başkanlığın Din Hizmetleri Sınıfına ait kadrolarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli personel istihdam edilebilir.

Sözleşmeli personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde öngörülen genel şartlar ile Başkanlık mevzuatı ile belirlenmiş olan özel şartları taşıyanlardan Kamu Personel Seçme Sınavı puan sırasına konulmak kaydıyla alım yapılacak her bir pozisyonun üç katına kadar aday arasından Başkanlık tarafından yapılacak sözlü sınav başarı sırasına göre atanır. Yapılan atama, sözleşmenin imzalanmasıyla geçerlilik kazanır. Sözleşme, imzalanmadan herhangi bir hak doğurmaz.

Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli personel dört yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde bu madde uyarınca istihdam edilenlerin eşi bu personele tabidir. Sözleşme gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde buldukları yerde din hizmetleri sınıfına ait kadrolarına atanır. Bu şekilde atananlar, aynı yerde en az iki yıl daha görev yapar.

...."

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA