

FARKINDAYIM



FARKINDAYIM

Elli sene geçmiş dnyalığımdan,
Aczim nihayetsizmiş farkındayım!
Çok zayıflar gelmiş imtihanımdan,
Umudum mağfiretmiş farkındayım!

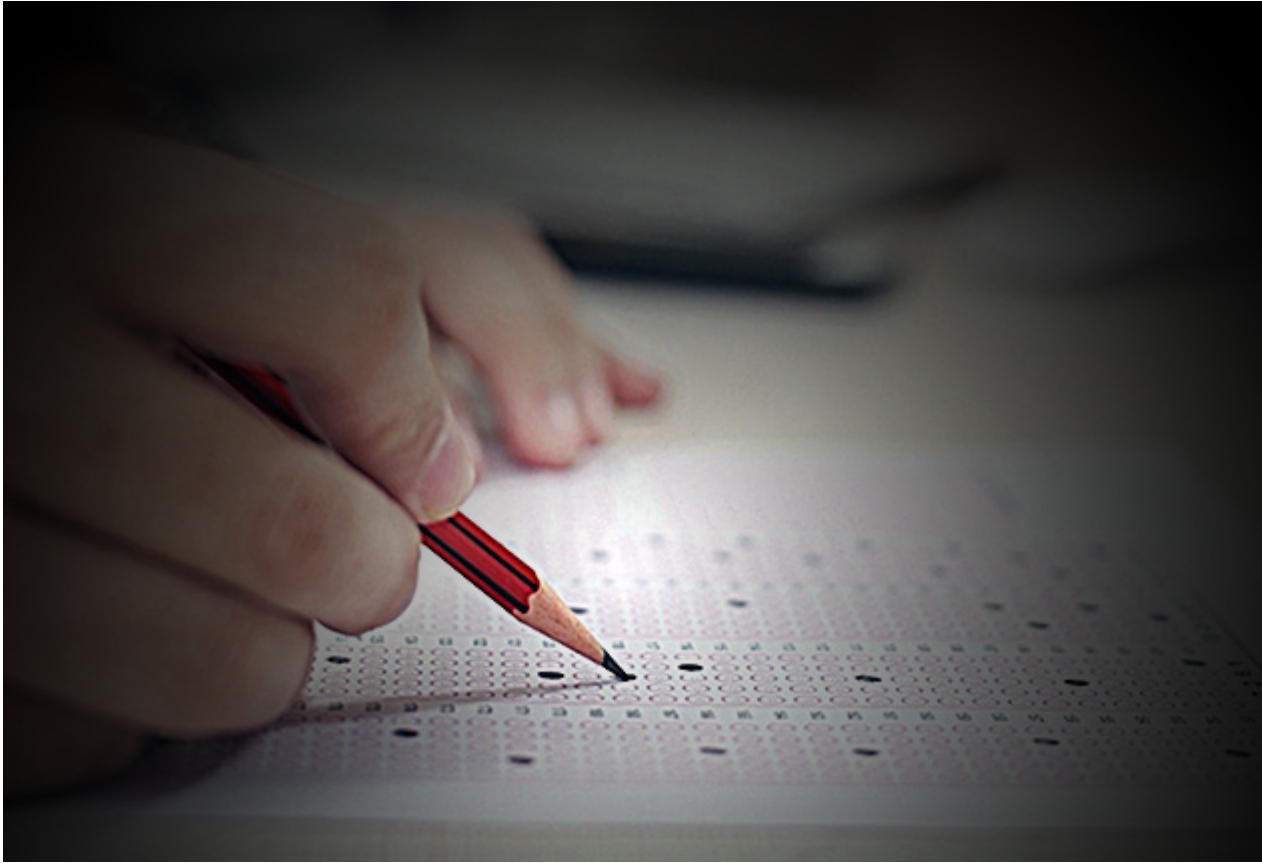
İnsanlar hep olmuş yaşantımdan,

Dostlarım pek azmış farkındayım!
Harcadığım çok olmuş kazancımdan,
Hayra giden çoğalmış farkındayım!

Dr. Ercan ÖZÇELİK

17 Kasım 2022 - İstanbul

Eskilerden Kalan Bir Haksızlık: #Kamuda35YaşSınırı



Üniversitelere giden gençlerimiz, gelecekte yapmak istedikleri meslekler veya görevlere göre farklı okullar, asgari eğitim süreleri ve aşamalardan oluşan uzun bir maratona başlıyorlar. Bir kısmı doğrudan çalışma hayatına atılabilecekleri lisans veya önlisans bölümlerine giderken, bir kısmı da kamunun açacağı kadro ve sınavların belirlediği kısıtlı bir kariyer yolunu tercih edebiliyor. Hakimlik, Kaymakamlık vb. özel kadrolarda olduğu gibi, genellikle uzmanlık, müfettişlik, kontrolörlük, denetmenlik vb. tanımlanan KPSS A Grubu kariyer kadroları da

doğrudan kamunun ihtiyaç ve sınav takvimine bağılı olarak şekilleniyor.

Bütün bu kariyer kadrolarının daha girişinde adayları adeta giyotin gibi doğrayan bir 35 yaştan küçük olma şartı var!

Kamuda işe alımlarda 35 yaş şartının uygunsuzluğunu ve haksızlığını açıklayan pek çok neden arasından aklımıza gelenleri sıralayalım:

-Gençlerimizin eğitimde geçen süreleri, lisans sonrası yüksek lisans, yabancı dil kursları, sertifika programları vb. nedenlerle oldukça uzamıştır. Eğitimini tamamlayan gençlerin, 35 yaş sınırına girmeden şanslarını deneyebilecekleri sınav sayısı çok azalmıştır!

-Kamunun kendi ihtiyaç ve planlamasına göre, rutin değil değişken aralıklarla açtığı sınavlar yüzünden gençlerin 35 yaş kuralına takılmaları, çıkma ihtimali yüksek olan talihsiz bir piyango çekilişi gibi korku ve belirsizlikle dolu bir riske dönmüştür.

-1999 yılında çıkarılıp 2000 yılında revize edilen 4447 sayılı kanunla, emeklilik yaşları işe yeni başlayan kadınlarda 58, erkeklerde 60'a yükseltilmiştir. 2000 yılı öncesinde lisans sonrası başlayan bir kadın memur 45 yaşlarında, erkek memurlar ise 47-48 yaşlarında emekli olabiliyorlardı. O dönemlerde devletin 35 yaş üzeri personel için en fazla 10 yıl sürebilecek bir kariyer yatırımından kaçınması makul görülüyordu. Ancak emeklilik yaşının yeni başlayanlar için 58-60 yaşına çıktığı bir dönemde 35 yaş üzeri memur adaylarının daha kapıdan elenmesi hak ve adalet kavramlarına da, devlette uyum ve süreklilik ilkesine de uymuyor!

-Sırf 35 yaş engeline takıldığı için hak mahrumiyetine uğratılan gençlerimize ailelerinin ve devletin yaptığı yatırımlar, bir nevi çöpe atılarak inanılmaz bir insan kaynağı ve ekonomik israfa dönüşmektedir. Yetişmiş insan gücümüzün, alanlarından farklı iş kollarında düşük profillerde çalışmaya zorlanması kamu kaynaklarının savurganlığından başka bir şey değildir.

-Özellikle 2010-2015 yıllarında yapılan sınavlarda FETÖ mensuplarının kamu kadrolarına sızmak için sınav sorularında hırsızlıkları ve mülakatlarda mensupları olmayan adayları haksız şekillerde eleme gibi alçakça işleri herkesin malumudur. 15 Temmuz kalkışmasında Şehit ve Gazi olan insanlarımızın dışında, geleceği karartılan bu gençlerimiz de kötü etkilenecek mağdur edilenler arasındadır. Bu haksızlığın; açıktan atama gibi ayrıcalıklara tevessül edilmeden, en azından sınavlarda adil şekilde tekrar yarışma hakkının verilerek giderilmesini büyük bir sabır ve umutla bekliyorlar!

-KPSS A sınıfı kariyer meslekleri bedeni değil akli emeği önceleyen, kemale erdikçe kalitesi artan beyaz yakalılar grubundandır. Dolayısı ile kemalât yaşının 40 ve üzeri olduğunun dikkate alınması gerekir. Gelmiş geçmiş en mükemmel insan olmasına rağmen, biricik Önderimiz Hz. Muhammed aleyhisselamin peygamberlik görevinin 40 yaşında başlamasının bize dönük bir işaret ve anlamı olması gerekmez mi? 2018 seçimleri sonrasında TBMM'ye seçilen Vekillerin yaş ortalamasının da 50 olduğu tespit edilmiştir.

-Başka bir engeli olmadığı, önünde zorunlu çalışabileceği en az 15-20 yıl sürenin olduğu belli olan adayların, sırf 35 yaşına geldiği için başvuru haklarının iptal edilmesi Anayasamızın 10. ve 70. maddelerinde yazılı temel esaslara da aykırı düşmektedir!

-Zorunlu prim ödemelerini fazlasıyla yaptığı, süresini doldurduğu halde, sonradan çıkarılan 4447 sayılı yasayla emeklilikte yaşa taktırılan emekçilerden, işsiz kalanların durumları da içler acısıdır. Hak ettikleri aylık maaşlarını alamadıkları gibi ekstra GSS borçlanmasına maruz bırakılıp sağlık hizmetlerinden ve ilaç temininden mahrum kalmaktadırlar. Kamuda 35 yaş sınırı işsiz EYT'li kardeşlerimizi de mağdur etmektedir. Devletin ve özel sektörün yaşlı bulup iş vermediği, emeklilik maaşlarını da genç(!) gördüğü için bağlamadığı bir kâbusu yaşıyorlar! Sağlığı ve yeterliliği uygun olan işsiz ve EYT'li mağdurların da 40'lı yaşlarında kamuya girişine kapı açılmalıdır. İş güvencesi emeklilik planlarını da erteleteceği için SGK üzerindeki yükleri de azalacaktır. Özel sektörün de ileri yaşlardaki işsizleri istihdam etmeleri teşvik edilmelidir.

Özetle, kamuda işe alımlarda 35 yaş sınırı düşük, sonuçları ağır ve haksız bir kuraldır. Milletin evlatlarının emeklerini ve umutlarını çöp etmemek, okumuş ve yetişmiş insan havuzumuzu en efektif düzeyde değerlendirebilmek için bu yaş sınırı en az 40'a yükseltilmeli; imkan, talep ve ihtiyaç ölçüsünde 45 yaşına kadar yükselmesi düşünülmelidir.

"Yiyin için fakat israf etmeyin. Çünkü O, israf edenleri sevmez." (A'raf/31) Buyuran Yüce Rabbimiz, eşref-i mahlukat olarak yarattığı insanoğlunun ömürlük emeklerinin haksız bir kuralla heba edilmesine, fütursuzca israfa gidilmesine hiç razı olur mu?

657'nin Kanayan Yarası: #YHS Personeli



4857 sayılı iş kanununda, işçilerin çalışması sırasında işverenden gelen farklı iş talepleri iki açıdan değerlendiriliyor. Sözleşmede yazılı olan asıl iş tanımında “esaslı” bir değişiklik mi yoksa asıl işten çok farklı olmayan veya sapmayan bir değişiklik mi isteniyor, buna bakılıyor. Görevi muhasebe olan birisinden aynı zamanda mutfak hizmetleri istemek gibi esaslı farkların işçiye yazılı bildiriminden itibaren 6 gün içinde kabul edilmesi halinde geçerlilik şartı bulunuyor.

Önceden kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron firma personeli olarak çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu, 2017’de çıkarılan 696 sayılı KHK ile kamuda sözleşmeli “Sürekli İşçi” statüsüne alındı. Bu geçiş sırasında sözleşmelerinde hangi görevler yazılıysa sadece onları yapma sorumluluğu yüklendi. Böylece danışma, güvenlik, bilgi işlem, veri giriş, hasta taşıma, teknik hizmetler vb. tüm branşlar ayrılarak kadroları özel kuruldu. Bu dağılıma aykırı görevlendirmeler mevzuat ve yazılarla yasaklandı. Şimdi artık hiç kimse bir veri giriş personeline gel şurayı paspasla diye emir buyuramaz.

Memur kadroları da böyle sayılır ama 110.000 kadar YHS (Yardımcı Hizmetler Sınıfı) personeline bu kurallar uygulanmaz! YHS, Kamunun en rağbet edilmeyen işlerini yapan, hangi mesleği icra ettiği belirsiz, yeri ve yurdu garantisiz, her an mobbing baskılarını üzerinde

hisseden üvey evlatlarıdır. İşçi gibi ağır ve değişken çalıştırılan memur kadrosunda ama, memur haklarından uzak tutulan arasatta bırakılmış gariban personel grubudur.

Özellikle Emniyet, Milli Eğitim, Adalet ve Sağlık gibi hizmet odaklı bakanlıklara dağılan YHS grubunun yapmadığı iş yok gibidir! Memur açığı yaşandığında masabaşında bilgisayar operatörü ve katip olan, kurumda çay ocağını işletecek kimse bulunamayınca çaycılığa geçen, kışın kaloriferci adıyla kazanları yakan, kurumun bekçisi, aşçısı, hizmetlisi, tamircisi, pansumancısı, hastabakıcısı vb. çok şeyi olabilen joker karakteri gibi yararlı ve değişken çalıştırılan personeldir YHS.

Görev tanımının belirsizliği, üzerine sinmiş bir lanet ve kronik mobbing aracına dönmüştür. Memur gibi büroda çalıştırırken her an paspas verilip temizliğe, aşçılığa, kaloriferciliğe gönderilme endişesi ve tehdidi altında kalırlar. Amirleri de bu durumu mütemadiyen hatırlatmaktan ve duygusal işkence gibi kullanmaktan adeta zevk alır ve bitmeyen bir minnet duygusuyla kendilerine aşırı bağlı çalışmalarını isterler. Her amir değişiminde bu stresler tazelenir, her mesai günü tatsız sürprizlere gebe dir. Memur yokken rica ve iltifatla yaptırılan işler, ihtiyaç bittiğinde çöp kadar kıymetsiz olur ve anında unutulur.

Devletimiz, YHS personelinden iş yaparken Arslan gibi her yere yetişmesini, maaşını alırken sokak kedisi gibi kamunun en düşük ve yetersiz kalan miktarına şükrederek talim etmesini ister!

YHS konusu, Devlet Personel rejimi kurulurken 1960'lı yılların ülke, eğitim ve insan kaynağı şartlarına göre tasarlanmış, günümüzde geçerliliğini ve hakkaniyetini yitirmiş bir meseledir. Eğitim, ehliyet ve liyakat, ihtiyaç gibi şartlara göre bakıldığında zamanında makul ve mantıklı gelen YHS kadrosu günümüzde çağdışı kalmıştır. Bütün mesleklerin görev ve yetki tanımları yapılırken YHS'nin maymuncuk anahtarı gibi kullanılmaya devam edilmesi, üstelik maddi şartlar açısından hakkaniyetsiz bir seviyede bırakılması doğru değildir.

Kamuda henüz taşeron hizmet alımları yokken, neredeyse bütün hizmet işlerini YHS personeli sırtlamıştı. 90'lı yıllardan kamuda başlayan taşeron firma personeli şimdi sürekli işçi kadrosuna geçince, gerek net gelir ve maaş seviyesi, gerekse görev tanımı ve güvenliği açısından YHS personelinin önüne geçmiştir.

Devletin YHS kadrolarını değerlendirdiği iki özel durum daha vardır. 3713 sayılı kanuna göre

Şehit ve Gazi yakınlarının kamuya istihdam hakları kullandırılırken ve 2828 sayılı kanuna göre Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının sosyal hizmet modellerinden yararlanan çocuklardan reşit olanların kamuda istihdamı sağlanırken, eğitim yeterlilikleri diğer kadrolara uygun olmayan kişiler YHS kadrosunda atanırlar. Yani YHS kadroları aynı zamanda devletin sosyal sorumluluk desteğini sergilediği bir alandır.

Ne yapılmalı?

Bugün baktığımızda, YHS kadrolarında olduğu halde lisans ve lisans üstü eğitimlerini tamamlamış hatta doktora bile yapmış ve alanında yetişmiş kişilerin çok olduğunu görüyoruz. Eğitim yetkinliğine göre bu kişilerin YHS kadrolarından kendi alanlarındaki unvanlara koşulsuz ve sınavsız transferi sağlanmalıdır. Böylece hakkaniyet ilkesi korunacak, kamunun da yetişmiş insan gücünü efektif kullanmasına imkan verilecektir.

Lisans ve üzeri eğitimleri olmayan YHS personelinin de derece ve kıdemlerine uygun şekilde GİH yani Genel İdari Hizmetler kadrosuna alınmaları gerekir. Bu geçiş maddi zararlarını ve eksiklerini nispeten kapatacak, mobbing endişesi yaşamadan düz memur veya teknik personel olarak işlerini huzurla yapmalarını temin edecektir.

YHS kadrosu kanunla artık kaldırılmalıdır. Yoksa aynı mağduriyetleri yeni başlayan personel de aynen yaşayacaktır. 3713 ve 2828 sayılı kanunlardan dolayı, hak sahibi olduğu halde eğitim yetersizliğinden kariyer kadrolarına atanamayan kişiler için ise, kanun düzenlemesiyle süresiz sözleşmeli "Sürekli İşçi" kadroları tahsis edilmelidir. Bu durumda hem maksat hasıl olacak, hem de kamudaki kadroların eğitim, ehliyet ve liyakat esasları korunacaktır.

Zor zamanların ve görevlerin fedakar insanları, kurumların yaşayan tarihleri olan emektar 110.000 YHS personeli güzel bir müjdeyi hak ediyor! Öyle değil mi Sayın Büyüklerimiz?

Dr. Ercan ÖZÇELİK

Eğitimci-Yazar

USPUM Yönetim Kurulu Üyesi