

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 gebedir. 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 kullanılırken 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