

# İhmal Edilen Kahramanlar-4: #InfazKorumaMemurları



İnfaz Koruma Memurları (İKM) yani bilinen adıyla Gardiyanlar da ihmal ettiğimiz kahramanlar arasındadır. Kahraman ifadesini abartılı bulabilirsiniz ama biraz düşününce sizin de hak vereceğinize inanıyorum. Vücudumuza zararlı bir cisim veya mikroplar girdiğinde savunma sistemimiz öncelikle dışarı atmak veya yok etmek için mikro düzeyde çatışmaya girer. Yapabiliyorsa parçalar ve sindirir. Bunu yapamayacağını anladığı anda izole etmeye ve başka yerlere dağılmasını önlemeye çalışır. Zararlı cismin veya canlı organizmanın etrafını sararak etten ve bazen kemikten duvar ören yapımız adeta vücudun infaz koruma memurları gibi davranır. İnfaz Koruma Memurları, bazılarının yargı kararı tartışmalı olsa da topluma zararlı olduğu tescillenmiş bireylerin şerlerini uzaklaştırmak, huzur ve sükuneti sürdürmek, cezalarının infazı ile adalete hizmet etmek için çok kıymetli ve gerekli bir görevi icra ediyorlar.

İnfaz Koruma Memurları vazife sırasında ölümlerle burun buruna gelmeleri, fiili darp ve saldırı hedefi olabilmeleri, kendileri de korunma ve disiplin kuralları gereği fiziksel zorlama yetkisi kullanmalarına rağmen, tuhaf bir şekilde Genel İdari Hizmetler (GİH) sınıfı içinde sayılmıştır. Genel idari hizmetler adı üstünde büro ağırlıklı işler, yazışma ve benzeri kurumsal işlevler odaklıdır. Memur sınıfları içinde en düşük maaş ve özlük hakları Yardımcı Hizmetler Sınıfından sonra GİH sınıfındadır. İKM için, GİH sınıfından farklı bir ayrıcalık olarak sadece 2018 yılında 5510 sayılı kanuna eklenen bir madde ile "fiilî hizmet süresi zammı" yani yıpranma payı eklenmiştir. Bu sayede fiili görev sürelerine her yıl için 90 gün ilave edilerek emeklilik yaşlarını en fazla 3 yıla kadar öne çekme hakkı tanınmıştır.

Pandemi sırasında görevliler dışında kimse evinden bile çıkamazken, cezaevlerinde fiilen mahkumlar gibi kesintisiz görev yaparak hem ailesinden uzak kalan hem de şiddet riskinin yanında hastalık tehlikesine de maruz kalan sessiz kahramanlar arasında İKM ve diğer Cezaevi personeli de yer almıştı. İçeride psikolojik olarak dengesiz ve genelde sorunlu mahkumlarla sürekli muhatap olmak ve taleplerini

yasalar çerçevesinde karşılamaya çalışmak, dışarıda mahkum yakınlarının ve suç örgütlerinin haklı veya haksız baskılarıyla, bazen de tehditleriyle sürekli mücadele etmek hiç kolay olmasa gerek!

İnfaz Koruma Memurlarının bazen cezaevlerine ziyarete gelen mahkum ve tutuklu yakınlarına da sınırları zorlayacak şekilde sert ve kaba davranışlarını, adeta onlar da suçluymuş gibi hallerini veya içeride yatan mahkum ve tutuklulara bazen gereğinden fazla sert davranmalarını ve kişisel zorbalıklara yol açmalarını tasvip etmek elbette mümkün değil! Her meslek grubunda olduğu gibi İKM içinde de sıkıntılı tiplerin yer alması kaçınılmazdır. Bu tür sorunlu kişilerin sayısını en azda tutmanın yolu da İKM için hak edilen maaş ve özlük haklarını vermekten, İKM mesleğini nitelikli ve iyi eğitimli gençlerimiz için cazip kılmaktan geçiyor. İKM şartları ne kadar iyileşirse mahkum ve tutuklu yakınlarına karşı toleransları, kanunsuz tekliflere karşı direnmeleri, bu mesleğe talip olan insanların kalitesi de o kadar yükselecektir.

Sonuç olarak, İnfaz Koruma Memurlarının GİH sınıfından alınarak Emniyet Hizmetleri Sınıfına veya yeni tesis edilecek eşdeğer bir sınıfa konulması, özlük ve maaş haklarının maruz kaldıkları risklere uygun şekilde güncellenmesi hem adalet, hem de toplumun huzuru açısından gerekli bir düzenleme olmuştur. Yapılacağı konuşulan devlet personel rejimi değişikliklerinde bu hususun da unutulmaması gerektiğini hatırlatmak istedim. Karar, yetki ve sorumluluk, Cumhurbaşkanlığı Kabinesi ve Yüce Meclisimizdedir.

## 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, açılığa, 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