**BİRLİK HABERLEŞME VE İLETİŞİM ÇALIŞANLARI SENDİKASI HİZMET KOLUMUZDAKİ SÖZLEŞMEMLİLİĞE SON ÇALIŞTAYI RAPORU**

**GİRİŞ:**

## 20.02.2019 tarihinde konfederasyonumuz Memur-Sen binasında genel başkanımız Sn. Ömer Budak , genel başkan yardımcılarımız Sn. Gürbüz İnaltekin , Sn.Mevlüt Burgaç , Sn. Muzaffer Boskurt ,Sn. Cüneyt Özban ,Sn. Cengiz Bekar hukuk müşavirlerimiz Av. Raşit Yılmaz , Av. Fatih Kurban ,hizmet kollarımızdan TRT'den Sn. Ali Odacı ,Sn. Mehmet Acar , BTK'dan Sn.Cengiz Eken ,Sn. Talip Gözüküçük PTT'den Ankara 17. nolu şube başkanı Sn. Evren Akpınar , İnsan Kaynakları daire başkanlığından Sn. Efe Uğur Kendir, Sn. Cüneyt Akın , muhasebe müdürlüğünden Sn. Sinem Şimşek , Sn. Cengiz Cantemur , PTT baş müdürlükten Sn. Rıdvan Kalender , Sn. Bahattin Tekin Sn. İlhan Dikkaya'nın destek ve katılımlarıyla kamuda sözleşmeliliğe son çalıştayı yapılmıştır.

## Yapılan çalıştay çerçevesinde sendikamızın birbirinden faklı sözleşme ve kadro türlerini barındıran hizmet kollarında Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğü, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi, Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu olmak üzere beş farkı kurumda farklı sözleşme ve kadro türüyle karşı karşıyayız. Bu çalıştay da sendikamız ve sendika hizmet kolunda bulunan PTT A.Ş. den TRT'den, BTK dan , Basın Enformasyon Kurumundan ve son olarak RTÜK'ten sendika şube başkanları , memurlar ,idari hizmet sözleşmeli personel , özel hukuk hükümlerine tabi sözleşmeli personel ve kadro karşılığı hizmet sözleşmesi ile çalışan üyelerimizin sorunları ,görüş ve önerileri konusunda çalışma yapılmıştır. .

***Açıklamalar :***

***I -*** Hizmet kolumuzda ,ilk sözleşmeli uygulaması 399 sayılı KHK'ya tabi olarak 1986 yılında 233 sayılı KHK ile kurulan KİT olan PTT A. Ş ile başlamıştır. Sonraki yıllarda ise özerk kuruluşlarda yaygınlaşan kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamalarıyla devam etmiştir. 09/05/2013 tarihli 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanununun 27 maddesi ile tanım bulan  idari hizmet sözleşmeli personel kavramı PTT AŞ. ile işkolumuza girmiş Bilgi Teknolojileri Kurumun' da 5651 sayılı kanun ek 2 'ci maddesi ile çalışma ve sözleşme koşulları Cumhurbaşkanlığınca belirlenen 5651 sayılı yasaya tabi sözleşmeli 2014 yılı itibariyle uygulama bulmuş yine 703 sayılı KHK ile de TRT'de özel hukuk hükümlerine tabi personel kavramı 2018 yılında işkolumuza girmiştir. Ancak 703 sayılı KHK 09.07.2018 tarihli resmi gazetede yayımlanmış olmasına rağmen özel hukuk hükümlerine tabi personelin çalıştırılma usul,esas, mali ve sosyal haklarına dair çıkarılacak yönetmelik halen yayınlanmamıştır.

***II\_-*** Hizmet kolumuza dahil kurumlarda 399 sayılı KHK'ya tabi personel , kadro karşılığı hizmet sözleşmeli personel , idari hizmet sözleşmeli personel , 5651 sayılı kanuna tabi sözleşmeli ve özel hukuk hükümlerine tabi sözleşmeli personel olmak üzere şu anda beş farklı statüde personel istihdamı gerçekleşmektedir.

***III -*** Hizmet kollarımızda yaklaşık olarak ;

399 sayılı KHK ya tabi : 15.589

Kadro karşılığı hizmet sözleşmeli : 5.400

İdari Hizmet Sözleşmeli : 11.192

5651 sayılı kanuna tabi sözleşmeli : 45

Özel Hukuk Hükümlerine tabi sözleşmeli : 550 personelin istihdamı söz konusudur.

***IV -*** Hizmet kolumuzda haberleşme sektörünün sürekli yenilenme ve çağa ayak uydurma gerekçesiyle esnek personel politikalarının bir gereği olarak farklı sözleşmeli personel statüleri oluşturulmuştur. Ancak bu uygulamalar kendi içerisinde aynı işyerinde çalışan ve fakat farklı statü ve mevzuata tabi olan çalışanlar arasında iş barışını ciddi şekilde bozmuş, çeşitli belirsizlikler ve bir kısım kadrolara ilişkin mevzuat hükümlerinin henüz düzenlenmemiş olması nedeniyle boşluk bulunması nedeniyle çalışanların kendilerine bir gelecek planı oluşturmalarını engellediği gibi aynı işi , yan yana masada yapan , aynı araçta görev yapan çalışanlar olarak farklı statü, farkı ücret ve sosyal haklarla çalışanlar şeklinde karmaşıklık oluşmasına sebep olmuştur. Bu nedenle aynı işyerinde farklı statüde çalışanlar geleceğini belirleyememekte hatta statüsünün değişmesi nedeniyle görevde yükselmekten dahi korkar hale gelmişlerdir . Örneğin PTT A. Ş. de 399 sayılı KHK ya tabi bir personel görevde yükselme sınavına girse ve bu sınavı kazanarak bir üst unvana atanma hakkı elde etse dahi kurum atama işlemini İdari hizmet sözleşmeli olarak gerçekleştirmekte personel hak kaybına uğramaktadır. Yine tabi oldukları mevzuatların farklı olması nedeniyle bir personel bazen 399 sayılı KHK'Ya tabi bazen de idari hizmet sözleşmeli olmak istemektedir.Bunun başlıca nedeni ise iş güvencesi , sosyal ve mali haklar arasındaki büyük farklılıklardır.

PTT A.Ş. de 399 sayılı KHK ya tabi sözleşmeli ile İdari Hizmet Sözleşmeli personel aynı unvan aynı görev farklı hak ve sorumlulukla çalışırken TRT de kadro karşılığı sözleşmeli personele ek olarak Özel Hukuk Hükümlerine Tabi Sözleşmeli personel ,BTK da kurum personeli kadro karşılığı sözleşmeli statüde istihdam edilmekte Kurumum personeli ücret, sosyal ve diğer mali haklar ile 2813 sayılı “Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumunun Kuruluşuna İlişkin Kanun”da yer alan hükümler dışında 657 sayılı Kanuna tâbidir.RTÜK'te ise Üst Kurul personeli,  kadro karşılığı sözleşmeli statüde istihdam edilmekte, ücret ve mali haklar dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi bulunmaktadır.

PTT A.Ş. de İdari Hizmet Sözleşmeli personel 6475 sayılı kanunun 27. maddesinde vücut bulur. bu maddenin 1 fıkrası *"PTT personeli, 657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine tabi olmaksızın idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilir" şeklindedir.* İdari hizmet sözleşmeli personelinKamu Personel Seçme Sınavına katılanlar arasından seçilecek olan sözleşmeli personelin; işe alma, unvan, sayı, atama, görevlendirme, eğitim, terfi, görevde yükselme, disiplin, izin, görevden alma, sözleşmenin yenilenip yenilenmemesi veya sona erdirilmesine ilişkin hususlar Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenlenir.- Sözleşmeli personelin aylık ücret, ikramiye ve diğer mali ve sosyal hakları ile sözleşme esasları Yönetim Kurulunca belirlenir. Ancak, avukat vekâlet ücreti hariç, aylık ücret, her türlü sosyal yardım, zam, tazminat, ödenek ve diğer adlar altında yapılan bütün ödemelerin aylık ortalaması, Yüksek Planlama Kurulunca PTT için tespit edilen üst sınırı aşamaz.- Sözleşmeli personel, sosyal güvenlikleri bakımından 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi hükümlerine tabidir. Bu personele, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında istihdam edilenlere ilişkin usul ve esaslar çerçevesinde iş sonu tazminatı ödenmektedir.

İdari hizmet sözleşmeli personelin sorumlulukları ise aynı kanunun 29 maddesinin 1 fıkrasında " *PTT’nin paralarına ve para hükmündeki evrak ve senetlerine ve diğer mevcutlarına karşı işledikleri suçlar ile bilanço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge ve defterleri üzerinde işledikleri suçlar ve ifa ettikleri görevlerinden doğan suçlardan dolayı kamu görevlisi gibi cezalandırılır."* şeklinde düzenlenmiş olup bu suçları işleyen idari hizmet sözleşmeli personel kamu görevlisi olarak cezalandırılacaklardır.

İdari hizmet sözleşmeli personel çalıştırılmasına dair yönetmeliğin 30 maddesine göre ise İHS' li personel 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanununa tapi olup sendikalara üye olabilecekleri gibi sendika kurma hakkına da sahiptirler

PTT idari hizmet sözleşmeli personelinin hak, yükümlülük ve sorumlulukları ile işe alınma, unvan, pozisyon sayısı, atama, görevlendirme, eğitim, terfi, görevde yükselme, izin, ödüllendirme, disiplin, sözleşmelerinin yenilenip yenilenmemesi veya sona erdirilmesi ve diğer özlük haklarına ilişkin usul ve esaslar “Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik”te düzenlenmiştir.

***V -*** Hizmet kolumuzda görev yapan sözleşmeli personelin Mali, Sosyal ve özlük hakları ile çalışma şartları arasındaki farklar:

Sosyal güvenlik bakımından 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi kapsamında sigortalı olan PTT idari hizmet sözleşmeli personeline; temel ücret, ikramiye, performans ücreti ve bazı ilave ödemeler yapılabilmektedir.Ancak sözleşme ile kararlaştırılmış olan performans ücreti kurum tarafından ölçüm yapılamadığından bahisle sadece gişe görevlisi ve dağıtıcıya ödenmekte diğer hak eden sözleşmeli personele ödenmemektedir.

Personele ödenecek ücretin üst sınırı Yüksek Planlama Kurulu  (YPK) tarafından belirlenmektedir. Belirlenen ücret üst sınırını aşmayacak şekilde personele ödenecek ücret, mali ve sosyal hakların miktarları ise Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.  Yönetim Kurulu personele ödenecek ücret ve diğer hakları belirlerken, personelin; unvan, hizmet süresi, birimi, eğitim düzeyi, iş gerekleri, iş zorluğu, görev yeri, işyeri ve çalışma şartları gibi hususları dikkate alır. Aynı unvanda olanlar için; görev yeri, çalışma koşulları ve iş güçlüğü dikkate alınarak farklı miktarda temel ücret ve ilave ödeme belirlenebilir. PTT’nin idari hizmet sözleşmeli personeli;  bireysel başarılarının ölçülmesi, işini ne kadar iyi yaptığının tespit ederek kendisine bildirilmesi ve gelişim planı oluşturulması amacıyla performans değerlendirmesine tabi tutulur. Performans değerlendirme sonuçları, personele ilişkin; ücret, görevde yükselme, yer değiştirme, ödüllendirilme ve eğitime ilişkin belirlemelerde etkili olur.

TRT'de özel hizmet sözleşmeli personelin ücret ve diğer mali hakları ise özel hukuk hükümleri kapsamında genel müdürlükçe belirlenmektedir.

Yine BTK'da uzmanlık gerektiren hususlar nedeniyle ücret ve diğer mali haklar idare tarafından belirlenmektedir.

***VI -*** Hizmet kolumuzdaki sözleşmeli personel ile diğer hizmet kollarındaki sözleşmeli personel arasındaki sözleşmeli personelin Mali, Sosyal ve özlük hakları ile çalışma şartları arasındaki farklar:

İdari hizmet sözleşmeli personel çalıştırılmasına dair yönetmeliğin 78. maddesinde sayılan disiplin cezaları Uyarma, Kınama, Aylıktan kesme, Yıllık ücret artışından yararlandırmama, İşten çıkarma cezalarından oluşmaktadır. Burada Uyarma , Kınama aylıktan kesme,İşten Çıkarma cezaları 657 sayılı kanunda sayılan disiplin cezalarıyla benzerlik gösterirken kademe ilerlemesinin durdurulmasına karşılık olarak İHS'li personel yönetmeliğinde uygulanan yıllık ücret artışından yararlandırmama cezası ise İdari Hizmet sözleşmeli personele has bir ceza olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurum bu cezaya uygulamada sık sık başvurmakta personel 1 yılla 2 yıl arasında hiç bir şekilde ücret artışlarından faydalandırılmamaktadır. Bu büyük mağduriyetlere neden olmakta olup fiil ile ceza arasında da orantısızlık vardır.

İdari hizmet sözleşmeli personelin birim veya kurum değiştirmesi zorluklar taşımaktadır. Zira Ataması yapılan adaylar, PTT’de atandıkları ünitede 3 yıllık görev süresini tamamlamadan başka bir üniteye nakil talebinde bulunamaz.  Atandıktan sonra evlenenler 6 aylık fiili görev sürelerini müteakip eş durumu nakil talebinde bulunabilir.  Atama tarihinde evli olanlar ise eş durumu da olsa 3 yıl süreyle nakil talebinde bulunamaz.

PTT idari hizmet sözleşmelinin başka bir kuruma sınavsız naklen geçmesi mümkün olamamaktadır. (başka statüde daha önce çalışmış olanların, bu statüye bağlı olarak varsa kazanmış oldukları atanabilme durumu hariç)

İdari hizmet sözleşmesine tabi personelaçıktan ilk defa atanan personel, atandığı pozisyonun gerektirdiği görev ve sorumlulukları gereğince yerine getirip getiremediğine karar vermek için 4 ay süreli denemeye tabi tutulur.

Personel ile önce 4 aylık deneme sözleşmesi imzalanır. Bu sürenin bitiminden önce, personelin bağlı olduğu birim yöneticisi tarafından personelin verimliliği, performansı, görevine ve etik ilkelere bağlılığı, işyerindeki uyumu ve iş disiplini hakkında değerlendirme raporu düzenlenir. Hakkında düzenlenen rapor olumsuz olan personelin sözleşmesi yenilenmeyerek, merkezde ilgili daire başkanlığının, taşrada ise ilgili başmüdürlüğün görüşü ile birlikte sunulan raporun atamaya yetkili makamca onaylanması halinde, personelin PTT ile ilişiği kesilir.

Deneme süresi içerisinde uyarma ve kınama cezası dışındaki disiplin cezalarını gerektirir davranışlarda bulunanların deneme süresi sonu beklenmeksizin birim yöneticisinin teklifi, merkezde ilgili daire başkanlığının, taşrada ise ilgili başmüdürlüğün görüşü üzerine atamaya yetkili makamın onayı ile personelin PTT ile ilişikleri kesilir.

Deneme süresi sonunda atandığı pozisyonun gerektirdiği nitelik ve özel şartları taşıdığına karar verilenlerin izleyen sözleşmesi, içinde bulunulan takvim yılı sonuna kadar yapılır ve sonraki sözleşmeler ise takvim yılı itibarıyla yıllık olarak düzenlenir. Sözleşme süreleri sona eren personelin idari hizmet sözleşmeleri, fesih kararı alınmadıkça, meydana gelecek ücret artışından yararlanmak suretiyle başka bir işleme gerek kalmaksızın yenilenmiş sayılır.

***VII -***  Hizmet kolumuzda aynı unvanda görev yapan sözleşmeli personel ile kadrolu personel arasındaki Mali, Sosyal ve özlük hakları ile çalışma şartları arasındaki farklar:

İdari hizmet sözleşmeli gişe , büro memuru dağıtıcı ve tekniker çalışanlar ücret ve sosyal haklar ile iş güvencesi ve disiplin bakımından yoğun şikayette bulunmaktadırlar. Buna karşı 399 sayılı KHK kapsamında çalışanlarda ücret düşüklüğü nedeniyle şikayette bulunmaktadırlar.

 Sözleşmeli personel ile diğer statüdeki personel arasında fazla çalışma süre ve ücretleri de büyük farklılık göstermekte bu fazla çalışmalarda memur olarak çalışanlar daha avantajlı ve getirisi yüksek olduğundan sözleşmeli personel mevzuat hükümlerine göre değerlendirme yapılmasını istemektedir.

BTK'da çalışan sözleşmeli personelin yıllık izin süreleri belirlenirken 657 sayılı kanuna göre bu süreler belirlenmeli ve kullanılmayan yıllık izin süreleri tıpkı memur çalışanlarda olduğu gibi bir sonraki yıla aktarılmamasına yönelik istek ve şikayetleri mevcuttur.

***VIII -***  Sözleşmeli personelin Mali, Sosyal ve özlük hakları ile çalışma şartlarına ilişkin genel nitelikli şikayet ve talepleri

Sözleşmeli çalışanlar yılık izin sürelerinin de 657 sayılı kanun kapsamında hesaplanması ve ertesi yıla aktarılması gerektiğini düşünmekte ve bu yönde talepte bulunmaktadırlar.

TRT'de çalışan üyelerimizden kadro karşılığı hizmet sözleşmesine tabi çalışanlar ile özel hukuk hükümlerine tabi çalışanlar arasındaki ücret ve sosyal mali haklar bakımından büyük farklılıklar olduğuna yönelik yoğun şikayetlerde bulunmaktadırlar. Buna karşı özel hukuk hükümlerine tabi sözleşmeli çalışanlarında iş güvencesi bakımından tereddüt ve kaygıları vardır.

İdari Hizmet sözleşmeli çalışan ve üyelerimiz sosyal güvenlik kurumuna yüksek prim ödemesine rağmen emekli olmaları halinde emekli ikramiyesi 657 sayılı kanuna göre hesaplanıp ödenmektedir. Oysa ödenen sigorta primleri ile orantılı emeklilik ikramiyesi hesaplanması ve ödenmesi gerekir.

Tüm kurumlar ile personelin emeklilik keseneğinin aynı olması ve statü değişliklerinin bunun üzerinde etkisinin olmaması gerekir.

PTT A.Ş'de aynı iş yapan aynı pozisyonda ki 399 sayılı KHK kapsamına giren personel ile idari hizmet sözleşmeli personel arasında maaş ve mali haklar bakımından da farklılık vardır. Örneğin 399 sayılı KHK kapsamına giren memur 4.600 TL maaş almakta iken aynı pozisyonda ki idari hizmet sözleşmeli çalışan 3.191 TL maaş almaktadır. Yine 399 sayılı KHK kapsamına giren şef pozisyonda ki 5.170 TL maaş almakta iken aynı pozisyonda ki idari hizmet sözleşmeli çalışan 5.321 TL maaş almaktadır. Oysa bunlar arasındaki tek fark tabi oldukları mevzuatların farklı olmasıdır.

 PTT'de çalışan idari hizmet sözleşmeli personelin 399 sayılı KHK'ya tabi olması talebi olduğu gibi bu personelin görevde yükselme yani atamasının idari hizmet sözleşmesine tabi olarak yapılması sorununun çözülmesi gerekir.

***IX -*** Sözleşmeli personel Statüsünde görev yapanlardan kadro beklentisi olmayan pozisyon ve gerekçeleri: Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel olarak görev yapan personel kuruluş kanunlarıyla bu hakları elde ettiklerinden kadroları kanunla güvence altına alınmış olması ve görece olarak mali ve sosyal hakları 657 sayılı kanunda tabi personelden daha iyi olması nedeniyle herhangi bir kadro beklentisi içerisinde değillerdir.

Yine 5651 sayılı kanuna tabi sözleşmeli personelde sözleşme ücretlerinin yüksek olması nedeniyle 657 sayılı kanuna tabi olmak konusunda isteksizken sözleşmeli olarak çalışmaya devam etmek istemekte ancak iş güvence bakımından 657 sayılı kanun hükümlerine tabi olmak istemektedirler.

Tüm çalışanların statüsüne bakılmaksızın disiplin cezalarının 657 sayılı kanuna uygun ve orantılı olması gerekir.

Yine personeller bakımından farklı olan doğum, evlilik , mazeret ve sıhhi izinler bakımından birlik sağlanmalıdır.

***X -*** Sözleşmeli personel kadroya geçişi sağlanıncaya kadar ivedilikle : Görevde yükselme unvan değişiklikleri ile disiplin cezaları gözden geçirilmeli personelin iş güvenceleri artırılarak eşit işe eşit ücret kapsamında aynı işi yapan kişilerin ücretleri birbirlerine eşitlenmelidir.

***C :*** **SONUÇ VE ÖNERİLER:**

a-) TRT hizmet kolumuzda özel hukuk hükümlerine tabi sözleşmeli personelin 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanununa tabi olması ve bu yönde düzenleme yapılması gerekir. Zira TRT'de sözleşmeli çalışanlar malum olduğu üzere 4688 sayılı kanuna tabi iken özel hizmet sözleşmesi yapılması bakımdan desteklenmekte ve zorunlu bırakılmaktadır. Oysa bu kişilerin yaptıkları iş ve işlemler sözleşme ile değişmemekte dolayısıyla kamu görevlisi nitelikler devam etmektedir. Bu nedenle özel hukuk hükümlerine tabi sözleşmeli olarak görev yapan personelin gerek yaptıklar iş gerekse geçmişte 4688 sayılı kanun uyarınca kazanılmış hakları nedeniyle 4688 sayılı kanuna tabi olmalarının devam edilmesi gerekir.

b-) Hizmet kolumuza bağlı kurumlarda bünyesinde 399 sayılı KHY'ya tabi çalışanların gelir vergisi matrahlarının ; 657 sayılı kanuna tabi personele göre belirlenmesine yönelik çalışma yapılmalıdır. Zira sözleşmeli personelin tüm sözleşme ücretleri gelir vergisine tabi iken diğer personelin gelirlerinin sadece bazı maaş kalemleri gelir vergisine tabidir.

c-) Hizmet kolumuzdaki idari hizmet sözleşmeli çalışan , özel hukuk hükümlerine tabi sözleşmeli personel ve 5651 sayılı kanuna tabi sözleşmeli personelin en büyük şikayeti ve beklentisi iş güvencesi bakımından mevcut olup iş güvencesi bakımından 657 sayılı kanun ve 399 sayılı KHK'da bulunan güvencelerin kendilerine de verilmesi ve tanınması hususunda istek ve talepleri mevcuttur.

d-) PTT A.Ş. hizmet kolunda çalışan 399 sayılı KHK'ya tabi personel aynı KHK'ya tabi diğer kamu kurumlarında çalışanların mali , sosyal ve özlük haklar bakımından gerisinde kalmakta olup bu durumda eşitsizliğe neden olmaktadır. 22.02.2019

BİRLİK HABER-SEN GENEL MERKEZİ