



ORMANCI ÇALIŞANLAR, SÖZGELİMİ;

YANGINLARIN, BÖCEKLERİN, KAÇAKÇILARIN, İŞGALCİLERİN, ALTINCILARIN, MERMERCİLERİN, TURİZMCİLERİN, BELEDİYELERİN, ENERJİCİLERİN, KARAYOLCULARIN, HES'ÇİLERİN, İNŞAATÇILARIN, ÜNİVERSİTECİLERİN, HABERLEŞMECİLERİN, SAVUNMACILARIN, CEVİZCİLERİN, KATI ATIK BERTARAF VE DÜZENLİ DEPOLAMACILARIN, ATIKSUCULARIN, DEVLETE AİT SAĞLIK, EĞİTİM, ADLİ HİZMET VE SPOR TESİSLERİ İLE CEZA İNFAZ KURUMCULARININ, ZEYTİNCİLERİN, BADEMÇİLERİN, ALIÇILARIN, KESTANECİLERİN, 2B İLE 2A'CILARIN AHLATÇILARIN, SAKIZAĞAÇÇILARIN, KEÇİBOYNUZCULARIN, ANTEPFİSTİKÇİLERİN, KAPIKULULAŞTIRILMIŞ "MEMURLARIN" EK MADDE 12 İLE EK MADDE 16'CILARIN, vb

ORMAN ve MAKİ EKOSİSTEMLERİMİZDE YAPABİLECEKLERİ YIKIMLARA ARTIK ÇOK DAHA ZOR DİRENEBİLECEK !



4 Şubat 2020

Merhaba;

Belki anımsarsınız: 19 Eylül 2019'da paylaştığım "Orman Ekosistemleri Sözleşmeli Personelle Gerekliğinize Yönetilemez!" altbaşlıklı "...Sessiz Tartışmalar"da ayrıntılı olarak tartışmaya çalışmıştım. Bağıra çağıra söylemiştim:

- ✓ sözleşmeli işlendirme düzeninin kamu hizmeti görenleri ekonomik ve demokratik haklardan giderek yoksun bırakacak; onları siyasal iktidarların daha kolay güdebilecekleri kapıkullarına dönüştürecektir;
- ✓ hiçbir ekosistemin, bu kapsamda orman ekosistemlerinin, kapıkululaştırılmış işgörenlerle gerektiğince yönetilemeyecek; özellikle de yukarıdaki başlıkta örneklediğim iş ve işlemleri çok daha kolay yaptırılabilir !

Şimdi de söylüyorum. En azından ilgili meslek örgütleri ile kamu çalışanı sendikalarının bu uygulamaya karşı çıkabileceklerini ummuştum. Ummuştum ama derdimi yine anlatamamışım sanırım. Başta TMMOB Orman Mühendisleri ile Türkiye Ormanlıklar Derneği olmak üzere bu kuruluşlar, bugüne değin "gıklarının çıkması" bir yana neredeyse destekler bir tutum sergiledi. "Çevre", "doğa", "orman" korumacı dostları ise saymıyorum; onların çoğunluğu "tek ağacı gözlemekten ormanı görememe" durumundan bir türlü kurtulamadı çünkü. Benimse, özellikle ilgili Bakanın açıklamasından sonra, kaygılarım daha da pekişti. Bu nedenle, ormancılığımızda sözleşmeli işlendirmenin yol açabileceği olumsuzlukları bir kez daha tartışmaya açmayı gerekli gördüm.

Selamlarımla.

Yücel Çağlar



Anımsayalım...

Bildiğiniz gibi, Orman Genel Müdürlüğü (OGM), "katma bütçeli ve tüzelkişiliğe sahip" bir kuruluştur. OGM 2018 yılında 36 bine düşen toplam çalışanınin;

- ✓ 16,5 binini "memur",
- ✓ 10,7 binini "sürekli işçi",
- ✓ 8,1 binini "geçici işçi"
- ✓ 816'sını ise "sözleşmeli"

olarak işlendirmiştir*. Ki, daha önceki yıllarda sözleşmeli olarak işlendirilen işgören sayısı yılda ortalama 150 dolayında olmuş, bunların da çoğunluğunu "avukat", "pilot" vb işgörenler oluşturmuştur. Ancak OGM, 29 Ağustos 2019 tarihinde, bir duyuru yayımlayarak;

- ✓ 1146'si orman mühendisi,
- ✓ 2700'ü orman muhafaza memuru

olmak üzere toplam 5000 kişiyi sözleşmeli olarak işlendireceğini açıkladı. Konu gerçekte Mart



2019'da gündeme gelmiş; 13 Nisan 2019 günü 2019/76 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararıyla OGM'ye 1200 "mühendis kadrosu" -boş kadro değişikliğiyle verilmişti. Bu gelişme üzerine Orman Genel Müdürü Bekir Karacabey de yandaki görüntüdeki açıklamayı yapmıştı. Sanırsınız, ilgili Bakan ile Cumhurbaşkanı işsiz orman mühendislerine bir lütufta bulunmuştu. Bakan bir yana ben Cumhurbaşkanının yerinde olsaydım, işsiz orman mühendislerini işe aldığım için bana böylesine bir reklama, üstelik de yazım kurallarının hiçe sayıldığı bir söylemle şükranlarını sunabilen üst düzey bir çalışanıma hemen kapıyı gösterirdim doğrusu. Kuşkusuz bu da demokratik bir tutum olmazdı, olmazdı ama yine de yapardım (!). Ne ki, bu tutumda olan yalnızca Orman Genel Müdürü değildi ki; hangi birini söyleyeyim... Örneğin, bakın bu gelişmeyi "OGM'den bir ilk daha" başlığıyla duyuran TMMOB Orman Mühendisleri Odası (OMO) Genel Başkanı ne demişti**;

"Personel alımı sürecinde başta Bakanımız Bekir Pakdemirli ve Orman Genel Müdürü Bekir Karacabey, TOÇ BİR-SEN Sendikası yetkilileri ve Odamız yönetim ekibi olmak üzere bütün kurumlar üzerine düşen her sorumluluğu büyük bir özveriyle yerine getirerek bu çalışmayı gerçekleştirmiştir... Orman Genel Müdürlüğümüzde Şeflik ve Müdürlük alanlarının daraltılıp sayılarının artırılması ile insan kaynağı açığını bu seneki alımlarla azaltılması oldukça önemlidir. Sosyal Medya'da çıkan ve yayılan provokatif haberlere itibar gösterilmemesi gerekmektedir. Bu alım gerekliydi ve gerçekleşiyor.

Konuyla ilgili kamu emekçileri sendikaları ise şu açıklamaları yapmıştır:

Tarım -Orman Çalışanları Birliği Sendikası:

"TOÇ BİR-SEN olarak, Orman Genel Müdürlüğü'nde iş yükünün azaltılması ve mezun olan gençlerin kendi alanlarında istihdam edilmesi noktasında destek ve katkıları için başta Sayın Cumhurbaşkanımız olmak üzere, talebimize hassasiyetle yaklaşarak yeni memur alımı için Bakanımız Sayın Dr. Bekir Pakdemirli'ye, Orman Genel Müdürlüğümüz Sayın Bekir Karacabey'e, katkılarından dolayı Tarım ve Orman Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ve OGM bürokratlarımıza, Orman Mühendisleri Odası'na teşekkür ediyoruz." (29 Ağustos 2019)

Tarım Orman Hayvancılık ve Çevre Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası:

(Araştırdım ama varsa da bir yazılı açıklamasını ben ne duydum ne de gördüm !)

* **Orman Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporu 2018**, Sayfa 7. (2014-2018 döneminde toplam işgören sayısı yaklaşık %13; memur, sürekli ve geçici işçi sayıları ise sırasıyla %9, %25 ve %4 oranında azalmıştır. Bu azalmanın ormancılık çalışmalarının daha yaygın biçimde özelleştirilmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

**"OGM'den bir ilk daha", <https://ormuh.org.tr/post/muhendis-alimi-ogm> (Erişim 1 Kasım 2019).



Ormanlarımız ve Ormancılığımız Üzerine "Sessiz" Tartışmalar...

Türkiye Tarım, Orman ve Gıda Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası:

"Uzun yıllardır personel açığı olan Orman Genel Müdürlüğü'nün 5000 personel alımındaki uygulama sınavları konusundaki çekincelerimizi de ifade ettik. Alınacak olan personelin hak ve hukukuna azami şekilde riayet edilmesi, farklı grupların personel alımları üzerinde kara propagandalarının kurum tarafından sorumluluk alınarak ortadan kaldırılmasını talep ettik." (5 Aralık 2019)

Tarım ve Ormanlık Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

(Araştırdım ama varsa da bir yazılı açıklamasını ben ne duydum ne de gördüm !)

Önceki "...Sessiz Tartışmalar (46)"da ek olarak vermiştim, belki anımsarsanız: Türkiye Ormanlıklar Derneği ise, 20 Ekim 2019 tarihinde yaptığı açıklamada, karşı çıkmak bir yana, yapılacak uygulamalı sınavda "gözlemci" olma isteğinde bulunmuştu:

"Öncelikle belirtmek isteriz ki siz değerli yöneticilerin -Tarım ve Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü- çabalarıyla genç meslektaşlarımızın kamuda istihdam edilecek olması meslektaşlarımızın istihdamı açısından çok değerli bir çalışma olarak görmekteyiz.... Burada şunu belirtmek isteriz ki... TMMOB'a bağlı meslek örgütümüz olan Orman Mühendisleri Odası ile Birlikte Türkiye Ormanlıklar Derneği'nin de gözlemci sıfatıyla sınavda yer alması sınavın güvenilirliğine ve ormanlık kamuoyunda sınavın objektif yapıldığı algısının oluşmasına katkı sağlayacaktır."

Ancak OGM bu isteğe bile olumlu yanıt vermemişti. Buna karşın TOD'un bir yöneticisi OMO'nun bir şubesinin genel kurulunda sözleşmeli işgören alımını değil de bu isteklerinin yerine getirilmemesini kınamıştır. Ne diyeyim; "ört ki ölem"!

Gördüğünüz gibi; OGM'nin sözleşmeli olarak işlendirmek üzere orman mühendisi ile orman muhafaza memuru alımı, ilgililere ormanlı çalışanların "demokratik kitle örgütlerinin" çoğun tarafından "şükran sunabilecek" denli olumlu karşılanmıştır. Oysa, kamu çalışanları sendikaları, kısaca "4/B" olarak adlandırdıkları sözleşmeli işlendirmeye başından beri karşı çıkmıştır. Örneğin;

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK):

"Aynı işi yapan personel, farklı statüye tabi tutularak, farklı özlük haklarından yararlandırılmakta ve emekçiler arasında farklılıklar yaratılarak iş barışı da bozulmaktadır. Emekçilerin geleceğini ellerinden alan, eşit işe eşit ücret sağlamayan, aynı işi yapanlar arasında mali ve sosyal haklar bakımından derin uçurumlar yaratan bir istihdam modeli kabul edilemez. Sözleşmeli ve esnek istihdam modelinden derhal vazgeçilmelidir. Kamudaki on binlerce sözleşmeli personel derhal kadrolu hale getirilmelidir. Çalışanların iş güvenceli ve kadrolu istihdamı sağlanmalıdır." (30 Mart 2009)

"Sözleşmeli, taşeron, ücretli, vekil gibi her türlü güvencesiz istihdama, performans ve esnek çalışma uygulamalarına son verilmeli." (31 Temmuz 2019)

Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN):



"Kamu personel sistemi mutlak surette kadrolu statüde istihdam edilen kamu görevlileri merkezinde dizayn edilmeli, başta 4/C ve 4/B kapsamındaki kamu görevlileri olmak üzere farklı şekilde istihdam edilen kamu görevlileri kadrolu statüye geçirilmelidir." ("Güçlü Memur Büyük Türkiye" Çalıştayı Sonuç Bildirgesi, 5 Aralık 2015, Sayfa 103)

"...Memur-Sen olarak kırmızı çizgimizi hatırlatacak şekilde; mevcut sözleşmeli kadroya geçişini teklif, iş güvencesinin vazgeçilmezliğini tenkit, kamu hizmetlerinin kadrolu kamu görevlileri eliyle görülmesi gerekliliğini bir kez daha teklif ediyoruz. Biz inanıyoruz ki; Türkiye, bütün kamu görevlilerini kadrolu olarak istihdam edebilecek, mevcuttaki sözleşmeli personeli kadroya geçirebilecek idari birikime, mali güce, siyasal ve sosyal adalet anlayışına sahip bir ülkedir.... Bu itibarla 'Sözleşmeliye Son Şurası'na ilişkin hazırlanan raporun sözleşmeliye son vererek kadrolu istihdamın sağlanması noktasında yol gösterici olması..." (Kamuda Sözleşmeliye Son Şurası Rapor; 22 Şubat 2019, Sayfa 109)

Böylesi açıklamalar yapan kamu emekçileri sendikalarının sözleşmeli işlendirmenin OGM'de de yaygınlaştırılması gerektiğince tepki göstermemesi ülkemizdeki "demokratik" 😊 kitle örgütlerine özgü bir tutum olsa gerek. Bu noktada benim tek sözcükle söyleyeceğim; ayıptır, ayıp !



Öte yandan, siyasal iktidar, özellikle yandaşı kamu emekçileri sendikalarının karşıt görünümlü istemlerine karşın bildiğini okumayı sürdürmüştür. Sözgelimi, Devlet Personel Başkanlığı'nın verilerine göre Aralık 2018'de ülkemizde; toplam 3,5 milyon kamu işgöreni bulunuyor; bunların 254,6 bini "4/B" olarak işlendiriliyor. KESK Edirne Şubeler Platformu'nun 30 Temmuz 2019 günü yayımladığı basın açıklamasında ise şu bilgilere yer verilmiştir*:

"Son iki yıldan beri kamuya kadrolu personel alımı durma noktasına gelmiştir. Buna karşın özellikle sözleşmeli istihdam artmaya devam etmektedir. Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü (BÜMKO) verilerine göre; Haziran 2018 itibari ile kamuda toplam 292 bin 993 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. Kadrolu personel sayısı ise 2 milyon 861 bin 891'dir. Söz konusu verilere göre 2014-2018 arası dönemi kapsayan dört yılda kadrolu personel sayısı sadece yüzde 3,84 artarken, sözleşmeli istihdam tam yüzde 151 artmıştır. Yani sözleşmeli istihdam sorunu çözülmemektedir."

Öyle anlaşılıyor ki, siyasal iktidar kamuda sözleşmeli işlendirmeyi pek sevdi (!); yaygınlaştırarak sürdürecektir.

Kamuda sözleşmeli işlendirmeye neden gerek duyulur?

Özellikle 1980'den sonra, bildiğimiz kapitalizme dünya genelinde bir haller olmaya başladı☺. Öyle ki, kimleri kapitalizmi "neoliberalizm", emperyalizmi ise "küreselleşme" olarak dinlendirir oldu. Bu söylem öylesine yaygınlaştı ki, kapitalizmi kapitalizm, emperyalizmi emperyalizm yapan temel özellikler neredeyse akla gelmez oldu. Sonraları, bu temel özellikleri gözden kaçırmak amacıyla olsa gerek, bir de "sürdürülebilirlik" söylemi geliştirildi. Kullanıcılarına sorsanız; "- Neyin sürdürülebilirliğinden söz ediyorsun arkadaş?" deseniz akla uygun tek bir yanıt alamazsınız. Yine de kapitalizmin, dolayısıyla da emperyalizmin amaçlarında, temel özelliklerinde olmasa da sömürü araçlarında, tekniklerinde göz ardı edilemeyecek önemde kimi değişimler oldu, oluyor. Bunlardan en önemlisi devletin "devletlikten çıkarılmasıdır" bence. Devletin, daha genel bir söyleyişle de kamunun mülkiyetinde olan varlıkların metalaştırılıp özelleştirilmesi; devletin üretici, yönlendirici, toplumunun ortak çıkarlarının gözeticisi olmaktan daha çok neredeyse yalnızca egemen sınıfları destekleyicisi olma işlevi öne çıkarıldı. Bu yönelim;

- ✓ devletin her alanda olabildiğince "küçültülmesine", yanı sıra, etkinliklerini "tüccar" yaklaşımıyla yürütmesine;
- ✓ hem kamuda hem de özel kesimde geleneksel işlendirme, yanı sıra, sömürü düzeneklerinde değişiklik yapılmasına;
- ✓ toplumsal, kültürel ve siyasal alanlarda yeni "idare" araçları ile söylemlerin geliştirilmesine;
- ✓ bireysel ve toplumsal değerler ile davranışlarda değiştirilmesine

yol açtı. Doğal olarak ülkemizde de, deyim yerindeyse, "topal eşekle bu kervana katılma" çabasına girildi. Tümünüyle plansız, öngörüsüz biçimde sürdürülen bu çabalarla çoğu alanda, yine deyim yerindeyse, "kaş yaparken gözler çıkarıldı." Örneğin, kamu kurum ve kuruluşlarındaki yerleşik işlendirme düzeni altüst edildi; deneyim, bilgi, beceri, hak vb benzer olumlu nitelikler yerine siyasal iktidar yandaşlığı "geçerli akçe" sayılır oldu. Ne var ki, özellikle 2000'li yıllarda, siyasal iktidar bununla da yetinmedi; kamu emekçilerini tümünüyle kapıkulaştırabilecek düzenekler geliştirdi, bu amaçla yararlanabileceği her yola başvurdu. Sözgelimi, yalnızca özel durumlarda başvurulması gereken sözleşmeli işlendirme uygulamasını neredeyse kurallaştırdı. Öyle ki, devlet kuruluşlarında ancak özel koşullarda – "istisnai olarak"- uygulanması gereken sözleşmeli çalıştırma, 2000'li yıllarda giderek daha çok başvurulan bir yol olmuştur. Cumhurbaşkanı'nın bir gazetecinin sorduğu;

"Sözleşmeli personel konusu var. Bu ayın sonunda 19 bin 500 personelin sözleşme süresi bitecek. Bu sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi durumu var mı?"

* "KESK Ankara'ya Yürüyor"; <http://www.vatandasgazetesi.com.tr/gundem/kesk-ankaraya-yuruyor>; 30 Temmuz 2019, (Erişim 10 Ocak 2020)



sorusuna verdiği yanıt, bu bağlamda da son derece anlamlıdır bence*:

"Sözleşmeli personel olarak niye bunu değerlendiriyoruz? Sebebi şu; bir tarafta aldığımız elemanın "Ben nasılsa artık kadroluyum, yan gel yat" mantığıyla hareket etmesi var"

Bu "sözün" üzerine söz söylemeye gerek var mı sizce? Bence var, var ama burası yeri değil. 2006 yılında kendisine; "Sayın Başbakanım; şehit cenazesi görmek istemiyoruz artık" diye seslenen bir yurttaşa; "Bakınız askerlik herhalde yan gelip yatma yeri değil." diyebilen; şehitlerden "kelle" olarak söz ettiği için Kartal 2. Sulh Hukuk Mahkemesi tarafından "3 Kuruş tazminat" cezası verilen bir kişiden söz ediyoruz çünkü. Burada söylenmesi gereken ise, sözleşmeli işlendirme düzeninin, ister devlet ister özel olsun, işverene;

- ✓ ücretle birlikte çalışma koşullarını tek yanlı olarak kendisinin belirleyebildiği,
- ✓ grevli, toplu sözleşmeli sendikal haktan yoksun;
- ✓ istediğini istediği gibi yaptırabileceği, yapmadığı ya da yapamadığında kolaylıkla "kapının önüne koyabildiği";
- ✓ kapıkulluğuna razı olabildiği

emekçileri işlendirme olanağını sağlamasıdır. Genç, yaşlı, çocuk, öğrenimsiz, yüksek öğrenimli, kadın erkek milyonlarca işsiz bulduğu ülkemizde bunun, işverenler yönünden nasıl bir olanak olduğunu düşünebiliyor musunuz? Düşünebiliyorsanız eğer devletin toplumsal, kültürel ve ekonomik yapıyı her alanda "kafasına göre" dönüştürme çabasında olan bir siyasal iktidarın denetiminde olduğu gerçeğini gözden kaçırmayınız derim.

Sözleşmeli işlendirmenin "anayasası":

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar

Ancak "Esaslar"a geçmeden önce 1965 yılında çıkarılan 657 Memurlar Kanunu'nun bugüne değin hemen hemen hiç değişmeyen 4. Maddesini bir anımsayalım. Yasanın kamuda işlendirme biçimlerine açıklık getiren bu maddesinin başlangıcında yer verilen kurala göre;

"Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür."

Maddesinin "B" bendine göre ise "sözleşmeli personel";

"Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yıla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir."

Şimdi bu kuralı madde madde, açayım ki "derdimi", sözgelimi;

- ✓ sözleşmeli işlendirme düzenini körü körüne savunanlara,
- ✓ bu düzenin yaygınlaştırılması karşısında üç maymunları oynamayı yeğleyenlere,
- ✓ kamu hizmetlerinin gerektiği gibi görülmesinden çok istedikleri gibi yapılmasının derdinde olanlara

daha iyi anlatabileyim.

657 sayılı Memurlar Kanunu'nun 4. Maddesinin "B" bendi diyor ki, sözleşmeli işgören ancak;

- ✓ "kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için" gerek duyulduğunda;
- ✓ yalnızca "zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere";

* Erdoğan'dan 'sözleşmeli personele kadro' açıklaması"; <https://www.memurlar.net/haber> (20 Aralık 2019), Erişim 15 Ocak 2020.



- ✓ "özel bir meslek bilgisini ve ihtisasını" gerektiren,
- ✓ "geçici işlerde" ve
- ✓ "mali yılla" sınırlı olarak

işlendirilebilir; "nokta" !

Demek oluyor ki, kamuda sözleşmeli işlendirme, - yaygın olarak anıldığı biçimiyle; "4/B"-; genel bir kural değil, ancak belirli koşullarda ve geçici olarak başvurulabilecek bir işlendirme düzenidir. Peki, bu kuralar değişti mi? Hayır, değişmedi ! Öyleyse nasıl oluyor da maddede sayılan koşullar hiçbir düzlemde aranmaksızın sözleşmeli işlendirme bu denli yaygınlaştırılabilir? Bu soruya bir tek yanıt verilebilir bence:

Toplum, özellikle de emekçi sınıflar öylesine, "ensesine vur, ağzından lokmasını al" durumuna getirilmiş ki, başını kaldırıp da "- N'oluyor ya ?" bile diyemiyor artık.

Öte yandan, anımsatmak için söylüyorum: Kamuda işlendirmenin genelgeçer ve yaygın biçimi "memurluk" ve "işçiliktir". Aynı maddenin "A" bendine göre;

*"Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve **sürekli** kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır."*

Bu, yaygın olarak anıldığı biçimde söylersem, "kamu emekçilerinin" yaptığı iş ve işlemlerin "kamu hizmeti" olmasından kaynaklanan bir kuraldır. Biliyorsunuzdur: Kamu hizmetlerinde;

- ✓ eşitlik, dengelilik;
- ✓ süreklilik,
- ✓ kârlılık değil verimlilik ve etkenlik

temel ilkelerdir.

Şimdi bu kısa anımsatmadan sonra. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"a -bundan böyle yalnızca "Esaslar" olarak anacağım- geçebilirim sanırım.

"Esaslar", 6 Haziran 1978 tarihinde çıkarılan 7/15754 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulmuş; en son Aralık 2019'da olmak üzere birkaç kez de değiştirilmiştir. 1. Maddesinde "kamu idare, kurum ve kuruluşlarında mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri hakkında" olduğu belirtilen "Esasların" bu bağlamda göz önünde bulundurulmasını yararlı gördüğüm kurallarını aşağıda sergiledim:

- ✓ "Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmaz." (Madde 4);
- ✓ "İlgililer sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz" (Madde 6);
- ✓ "...Bu statüde çalışanların sözleşme koşullarına uymaması nedeniyle kurum tarafından, sözleşme esasları dışında herhangi bir nedenle çalışanlar tarafından, sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi hallerinde, iş sonu tazminatı ödenmez" (Madde 7);
- ✓ "Özel kanunlarında yaş haddine ilişkin özel hüküm bulunan haller dışında, 65 yaşını bitirmiş olanlar sözleşmeli olarak çalıştırılmazlar. Sözleşmeli çalıştırılmakta iken 65 yaşını dolduranların sözleşmeleri, 65 yaşını doldurdukları tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer." (Madde 12);
- ✓ "...sözleşmeli personel o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar çalışmak zorundadır. Normal çalışma sürelerini aşan bu süreler için ilgili kanunlarında öngörülen hükümler saklı kalmak kaydıyla her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin verilir." (Madde 13);
- ✓ "Sözleşmeli personelin, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmesinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içinde sözleşmeyi tek taraflı feshetmesi halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel pozisyonlarında yeniden istihdam edilemez." (Ek Madde 1);



- ✓ "Sözleşmeli personelin kurumlar arası yer değişikliği yapılamaz." (Ek Madde 3);
 - ✓ "Personelin;
 - a) İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,
 - b) İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,
 - c) Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi,
 - ç) Hizmet sözleşmesinde belirtilen koşullara uymaması nedeniyle bağlı buldukları yöneticileri tarafından yazılı olarak uyarılmasına rağmen söz konusu koşullara uymama halinin tekrarlanması,
 - d) Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması,
 - e) Bir proje kapsamında işe alınması durumunda istihdam edildiği projenin tamamının veya proje bölümlerinin sözleşmede öngörülen süreden önce tamamlanması,
- hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşmesi tek taraflı feshedilir." (Ek Madde 6).

Bence, ötekileri bir yana, "Sözleşmenin Feshi" başlığı altında yer verilen Ek Madde 6, sözleşmeli olarak işlendirilecek ormancı çalışanlarının, deyim yerindeyse, "canlarını çok yakabilecek" kurallar içeriyor. Bu nedenle OMO'nun, özellikle de TOD'un, yanı sıra, ilgili sendikalar ile çevre/doğa/orman korumacı kişi ve kuruluşların en azından bu kuralları karşısında "isyanları oynamasını" beklerdim. Bu beklentinin, artık hiç de gerçekçi olmadığını düşünüyorum. Yine de Maddenin özellikle "b", "ç" le "d" bendlerine dikkatinizi çekmek isterim.

Öte yandan, emek savunuculuğunu kimselere bırakmayan kişiler ile kuruluşlara şu uzunca soruyu hiç olmazsa kendilerine her fırsatta sormasını öneriyorum:

- b) "İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi":

Sözelimi, söz konusu niteliklerinden

- ✓ hangi birisini;
- ✓ ne kadar sonra;
- ✓ ne denli ve
- ✓ hangi nedenle

kaybetmesi?

- ç) "Hizmet sözleşmesinde belirtilen koşullara uymaması nedeniyle bağlı buldukları yöneticileri tarafından yazılı olarak uyarılmasına rağmen söz konusu koşullara uymama halinin tekrarlanması":

Sözelimi, sözleşmesinde belirtilen koşullara;

- ✓ neden
- ✓ ne denli
- ✓ uymama durumunun kaç kez

yinelenmesi?

- d) "Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması":

Sözelimi, hizmetin;

- ✓ niteliğinin,
- ✓ içeriğinin,
- ✓ koşullarının

değişmesi?

durumlarının ortaya çıkıp çıkmadığını kimler ya da nasıl bir kurul, nasıl belirleyebilecek; bu kişiler ya da kurul gerektiğinde nesnel –"objektif"- olabilecek mi?



Görünüşe bakılırsa, yöneticiler – *hangi düzey yöneticilerin olduğu da belirsiz!* -, yine söylemek gibi olmasın, "kafalarına göre" karar verebilecek. 2020'li yılların Türkiye'sinde, bu "kafaların" hangi "kafalar" olabileceğini kestirmek güç olmasa gerek.

Sözleşmeli işlendirmenin OGM'de de yaygınlaştırılmasına gelince...

1980'den sonra tüm kamu kuruluşları gibi OGM'ye de "tuhaf haller" oldu. Sözgelimi; sermayenin açık bir istemi olmamasına karşın, temel ormancılık çalışmalarının bile özelleştirilmesi bu "tuhaf hallerin" başında geliyor. Düşünüz; 2000'li yıllarda Orman Genel Müdürlüğü yapmış, sonra da AKP sayılabilecek - *milletvekili*- olabilmış bir orman mühendisi bile kalkıp;

"Her türlü orman faaliyetin özel sektörden yararlanmak istiyoruz. Değişmezsek değişimin ayakları altında ezileceğiz. Tüccar gibi davranmazsak batma sinyalleri verip maaşları bile ödeyemez hale geleceğiz..."Yangın söndürme ve diğer tüm alanlarda özel sektörden faydalanma yoluna gideceğiz. Devlet ihale edip yaptıracak ve kontrol edecek"

diyebilmiştir*. İlginçtir, kimsenin kalkıp da bu kişiye;

"- Yaaa, iyi de ülkemiz yüzeyinin yaklaşık %30'unu, üstelik de buralardaki orman ve maki ekosistemlerini yöneten; yakın zamanlara değin en olumsuz koşullarda bile kurumlar vergisi verebilen, ziraat odalarına ödentisi ödeyen, şimdilerdekinden çok daha fazla ağaçlandırma, bakım ve erozyon önleme çalışması yapan "orman köylüsünün kalkındırılması" gibi zorlu bir işlevi üstlenen koskoca OGM bu duruma nasıl geldi? Sonra; bir devlet kuruluşunun, özellikle de OGM'nin tüccar gibi davranması ne demektir; böyle davranabilir mi?"

vb sorular sorduğunu ne gördüm ne de duydum. Bu durumdaki OGM yöneticilerinin aklına çözüm😊 olarak ne geldi biliyor musunuz, onu da söyleyeyim:

- ✓ Orman ekosistemi yönetim –"amenajman"- planlarının hazırlanması vb temel ormancılık çalışmalarını bile özelleştirmek; bu kapsamda en teknik, yönetsel iş ve işlemleri bile ihaleyle yaptırmak;
- ✓ orman ekosistemi oluşturma amaçlı ağaçlandırma çalışmalarını yaygınlaştırmak yerine bu çalışmaları özel kişi ve kuruluşlara yaptırmak; "devlet ormanı" sayılan yerlerdeki "bozuk" ya da "verimsiz" yahut "boşluklu kapalı" sayılan orman ve maki ekosistemlerini özel kişi ve kuruluşların özel meyveliklerine dönüştürmek;
- ✓ kentsel yerleşmelere yakın yerlerdeki orman ekosistemlerini, dahası ağaçlandırma alanlarını bile "kent ormanlarına" dönüştürmek; buraları, yanı sıra, tabiat parklarını yandaş belediyeler aracılığıyla özel kişi ve kuruluşlara kiralamak;
- ✓ başta madenciler ile turizmciler olmak üzere çeşitli yatırımcıların, yanı sıra, başta belediyeler olmak üzere çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının "devlet ormanı" sayılan arazilerden ormancılık dışı amaçlarla yararlanma olanaklarını artırmak;
- ✓ kesilecek ağaçları dikili durumdayken ihaleyle satmak;
- ✓ başta orman muhafaza memurları olmak üzere ormancı çalışanların sayısını azaltılmak*, yanı sıra, ormancı çalışanları ormancılığın gerekleriyle hiç de bağdaşmayan biçimde ve koşullarla işlendirmek;
- ✓ sanayide hammadde olarak kullanılabilir odun hasadını olabildiğince artırmak; bu amaçla yaşlı doğal orman ekosistemlerini endüstriyel – ya da "hızlı gelişen yabancı ağaç türleriyle - ağaçlandırmalarla "ağaç tarlalarına" dönüştürmek;
- ✓ az çok var olan demokratik karar düzeneklerini kaldırıp "ben yaptım oldu", "ben karar verdim, olacak" tutumunu kurumsallaştırmak;
- ✓ ormancılığımızın önceliklerinin değişmesine, ülkemizin gerçekleriyle bağdaşmayacak ormancılık ideolojilerinin yaygınlaştırılmasına yol açabilen dış kaynaklı projelere bel bağlamak;

* Orman Mühendisliği Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2005, TMMOB Orman Mühendisleri Odası, Ankara.



- ✓ özellikle orman yangınları, ağaçlandırma vb kamuoyunun göreceli olarak çok duyarlı olduğu konularda ilgili bakanların da işini gelebilecek gerçek dışı açıklamalarla kamuoyunu yanıltmak vb.

Bu kapsamda OGM'nin çalışanlarını ormancılığımızın temel koşullarına, dolayısıyla da öz görevine -"misyona"- hiç de uygun olmayan biçimde ve koşullarla işlendirmesi özel bir önem taşıyor: Anımsayacaksınız: OGM, önceleri, özellikle mühendis işgörenlerini tümüyle "memur" – 1965'den sonra 657 sayılı Memurlar Kanunu'nun 4. Maddesinde tanımlanan- olarak işlendiriyordu. 1990'lı yıllarda "yevmiyeli orman mühendisi" sanıyla bir işlendirme biçimi gündeme getirildi. Ardından, 2002 yılında çıkarılan **Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği**, 2009 yılındaysa **Danışmanlık Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği**'yle özel bir işlendirme düzeni işletilmeye başlandı. Bu nedenlerle örneğin; OGM, 2002 yılında toplam 17,7 bin olan "memur" niteliğindeki çalışan sayısını, düzenli bir azalışla 2018 yılında 15,6 bine; bu kapsamda orman muhafaza memuru sayısı ise aynı dönemde 5997'den 4413'e düşürmüştür*.

Tarım ve Orman Bakanı'nın yaptığı şu açıklama bir bakıma, OGM'nin bu yöneliminin gerekçesini açıklıkla ortaya koyuyor bence**:

"Orman memurlarında sayı açısından açık olduğu için yeterince hızlı damgalama ve bakım yapamıyoruz. Bunları tamamlayınca, her yıl büyüyen ağaç miktarının belli kısmını kesmemiz lâzım. Bu, orman varlığının artışı ve sağlığı için önemli. Hem orman sağlığını korumak hem de kullanma dengesi içinde kereste, mobilya, işlenmiş ağaç gibi bazı orman ürünlerindeki ithalatı minimuma düşürecek netice alacağız. Bu alandaki ihtiyaç yerli kaynaklarımızla karşılanacak. Yani bu beş bin personelle ormanlara daha iyi bakım yaparak üreteceğimiz ürünlerle orman ürünleri alanındaki ithalatı düşürerek cari açığı bir milyar dolar azaltmayı hedefliyoruz."

Demek oluyor ki, ilgili Bakan'a göre;

- ✓ odun kökenli ürün sanayilerinin hammadde odun gereksinmesinin çok daha düşük maliyetle yurtiçinden karşılanması;
- ✓ bu amaçla hammadde odun hasadının artırılması;
- ✓ hammadde odunun hasadının artırılması için de daha fazla orman mühendisi işlendirilmesi

gerekıyor. Sözleşmeli olarak işlendirilecek 1146 orman mühendisinin 1081'inin görevlendirileceği beş ilin [Kastamonu (433), Bolu (229), Sinop (157), Antalya (145) ve Balıkesir (117)] ormancılık koşulları göz önünde bulundurulduğunda söz konusu işe alımların amacı daha kolay anlaşılıyor. Bir an için Bakanın "*Orman memurlarında sayı açısından açık olduğu için yeterince hızlı... bakım yapamıyoruz*" gerekçesinde içten olduğunu varsayalım. Bu varsayıma karşın,

"- Peki ama neden sözleşmeli?"

sorusu aklınıza gelmez mi? Benim gelir doğrusu: Evet, neden sözleşmeli?

Kısacası, ormancılığımızda artık tümüyle, sözgelimi

* Orman Genel Müdürlüğü 2006 (Sayfa 15) ile 2018 (Sayfa 7) Faaliyet Raporları.

**"Beş bin personelle bir milyar dolar katkı" Bekir Pakdemirli; [https://www.turkiyegazetesi.com.tr/ekonomi;24.10.2019,\(Erişim 11 Kasım 2019\)](https://www.turkiyegazetesi.com.tr/ekonomi;24.10.2019,(Erişim%2011%20Kasım%202019).). İlgili Bakanın bu açıklamasındaki teknik bilgilere sahip olduğunu hiç sanmıyorum; OGM'nin üst düzey yöneticilerinin kendisine verdiği "bilgileri" nasıl anlamışsa öyle dillendiriyor işte... OGM'nin onu öyle "bilgilendiren" üst düzey yöneticileri böylece yönetsel konularını güvenceye almayı düşünüyor olabilir; tıpkı İzmir'deki büyük orman yangınından sonra "11. ayın onbirinde, saat 11'de 11 milyon fidan" (Geleceğe Nefes) gülmecesinde yaptıkları gibi... Ancak, bir gerçektir ki, OGM bir yandan odun hasadını hızla artırırken bir yandan da büyük ölçekli odun kökenli sanayi işletmelerini "devlet ormanı" sayılan arazilerdeki yaşlı doğal orman ekosistemlerini kaldırıp yerlerinde ağaç tarlaları oluşturmaya – "*endüstriyel ağaçlandırmalar*" yapmaya"- özendiriyor. Sözgelimi, OGM, 2003 yılında 7,3 milyon m³ olan "endüstriyel odun" – *odun kökenli ürün sanayi işletmelerinin hammadde olarak kullanılabilecekleri nitelikte odun* - hasadını 2018 yılında 19,1 milyon m³'e çıkarmıştır. Anlaşılan hammadde odun hasadında 2003-2018 dönemindeki %61,6 oranındaki artış yeterli görülmemiş. (Kaynak: Ormancılık İstatistikleri 2012, TC Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Mart 2014, Sayfa 14-15 ile "İşlenmemiş Odun Üretimi 2018", Ormancılık İstatistikleri 2018; [https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/Sayfalar/Istatistikler;Erişim 16 Ocak 2020](https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/Sayfalar/Istatistikler;Erişim%2016%20Ocak%202020)).



- ✓ Anayasaya aykırı yasaların,
 - yasalara aykırı yönetmeliklerin,
 - yönetmeliklere aykırı genelgelerin –“*tamimler*”- ile bildiregelerin - “*tebliğler*”-
 - ormancılığın “”olmazsa olmaz” kurallarına aykırı, keyfi uygulamaların
 - ekonomik amaçların

daha çok belirleyici olduğu bir yönetim düzeni oluşturulmuştur. Sözleşmeli işlendirme, böyle bir düzenin işletilmesini daha da kolaylaştıracak bir düzenektir. Ülkesine, kendisine, kamu çalışanı olmasına, mesleğine bir parçacık saygısı, sevgisi olan bir yurttaş, özellikle de ormancı çalışanlar tüm bunları kolay kolay içine sindirebilir mi sizce? Sorunun yanıtı çok açık bence: Sindirmemesi, dahası, bu türden düzenleme ve uygulamalara karşı bireysel ya da örgütlü olarak olabildiğince direnmesi gerekiyor. “- *Peki, direnebilir mi?*” dersiniz? Bence, artık çok güç: Ormancı çalışanların da;

- ✓ demokratik hakları çeşitli hukuksal düzenlemelerle alabildiğine kısıtlanmıştır;
- ✓ geleceklere akıldışı ve keyfi “rotasyon”, “performans değerlendirme” uygulamalarıyla belirsizleştirilmiştir;
- ✓ çoğunluğunun yurttaşlık ve mesleki ideolojileri saptırılmıştır;

çünkü. Üstüne üstlük, günümüzde;

- ✓ meslek örgütlerinin, sendikalarının kimileri siyasal iktidarın “yan kuruluşuna” dönüşmüş, kimileri ise “üç maymunları” oynamayı yeğlemiştir;
- ✓ orman fakültelilerinin çoğunluğu “fildişi şatolarda” tutsak kılınmıştır;
- ✓ çevre/doğa/orman “koruyucusu” kişi ve kuruluşlar ise duyarlılıklarını madencilik ya da HES/RES yıkımlarına indirgemıştır.

“Söylemeyeyim, söylemeyeyim...” diyorum...

Diyorum ama söylemeden de yapamayacağım: “Çevre”/“doğa”/“orman” korumacısı yurttaşlarımızın, en azından çoğunluğunun ne denli içten ve özverili olduklarını biliyorum; sağolsunlar ! Ancak, sıkça söylediğim gibi, ah bir de “tek ağacı gözlemlerken ormanı da görebilseler”... Bir de toplumbilimcilerin, kent planlamacılarının, kamu hukukçularının, özellikle de ekonomi politikçilerin ise “ormana bakarken ağaçları da görebilmelerini” istiyorum. Çoğunlukla göremiyorlar ne yazık ki. En son altıncıların Kazdağları’ndaki yıkımları, İzmir’deki büyük orman yangını, Kanal İstanbul vb gelişmeler gündeme geldiğinde gösterdikleri tepkileri anımsıyorum; nasıl oluyor da nedenleri göz ardı edip hemen hemen yalnızca sonuçlara odaklanıyorlar, anlayamıyorum doğrusu. Yalnızca “devlet orman” sayılan araziler ile buralardaki orman ve maki ekosistemlerinde yaşanan olumsuzluklar özelinde “on yüz bininci”☺ kezdir söylüyorum:

“Devlet orman” sayılan araziler ile buralardaki orman ve maki ekosistemlerinde yaşanan olumsuzlukların tümü de sonuçtur sonuç ! Siyasal iktidarın yeğlediği ekonomi politik yaklaşım ve uygulamaların ormancılığımıza yansımalarının sonucudur ! Siyasal iktidar, başta “devlet” ormanı sayılan yerler ile otlaklar olmak üzere her türlü kamusal araziye ağırlıklı yandaş sermaye sınıflarının yararına metalaştırıp özelleştirmeye çabılıyor; bu yöneliminde çok da “başarılı” oluyor doğrusu. Yerele, sonuçlara indirgenmiş karşı çıkış çabaların başarıları ise, ancak rastlantısal olabiliyor, yanı sıra, bunların da çoğunluğu kalıcı olamıyor. . OGM’nin sözleşmeli işgören işlendirmesi, bu rastlantısal başarılar bile çok daha güçleştirebilecektir.

Kısacası diyorum ki; iyiden iyiye kapıkululaştırılacak ormancı çalışanlarla ne “devlet ormanı” sayılan araziler ile bu arazilerdeki orman ve maki ekosistemleri en geniş anlamda kamu yararına yönetilebilir ne de ormancı çalışan ekonomik ve demokratik hakları korunabilir ve genişletilebilir. Bu iki boyutlu sorunun görmezden gelinmesi ya da birbirinden ayrılarak ele alınıp tartışılması, “Başkan Hazretlerinin” söylemiyle, aymazlığın “daniskasıdır” !

Bilmem, özellikle OMO ile TOD’un, yanı sıra, “çevreci” kuruluşların pek sayın yönetici ve üyelerine gerektiğince anlatabildim mi?