

GÖZLEM VE GÖRÜŞLER

KAMU PERSONELİ KANUNU TASARISI TASLAĞI NELER GETİRİYOR?*

Osman ÖZTÜRK**

AKP Hükümeti'nin Kamu Yönetimi "Reformu" üç temel düzenlemeden oluşmakta:

- 1- Kamu Yönetimi Temel Kanunu,
- 2- Yerel Yönetim Kanunları (Belediye, Büyükşehir, İl Özel İdaresi kanunları),
- 3- Kamu Personel Kanunu.

Bu "Reform" çerçevesinde hazırlanmış olan ilk Kamu Personel Kanunu Taslağı 2004 Ağustos ayında gayri resmi olarak kamuoyuna yansımıştı.

Hükümet 2005 Ağustos ayındaki toplu görüşmeler sırasında Kamu Personeli Kanunu Tasarısı Taslağı(KPKTT)'ni kamu çalışanları sendikalarına resmi olarak iletti.

KPKTT altı kısımdan ve 132'si asıl, 22'si geçici ve son hükümler olmak üzere toplam 154 maddeden oluşuyor. Taslağın Birinci Kısım Genel Hükümler; İkinci Kısım Ödev ve Sorumluluklar ile Genel Haklar ve Yasaklar; Üçüncü Kısım Göreve Alınma, Hizmet Şartları ve Şekilleri; Beşinci Kısım Diğer Hükümler; Altıncı Kısım Geçici ve Son Hükümler başlıklarından oluşuyor.

KPKTT'nin mali ve sosyal hakları düzenleyen Dördüncü Kısımında yer alan 108.-125. maddeleri sendikalara verilen taslakta yer almıyor.

Ayrıca sendikalara iletilen KPKTT metninde Kanunda var olduğu anlaşılan ekli (en az) iki liste ve iki cetvel de bulunmuyor:

- 1- Devam edecek olan memur kadrolarının yer aldığı 1 sayılı liste,
- 2- Sözleşmeli personel pozisyonlarının yer aldığı 2 sayılı liste,
- 3- Memurlar için Temel Görev Aylığı Cetveli,
- 4- Sözleşmeli personel için Temel Görev Ücreti Cetveli.

Gerek yeni istihdam gerekse yeni ücretlendirme biçimlerinin tanımlandığı bu maddelerin ve listelerin yokluğu KPKTT'nin neler getirdiğini ayrıntılı olarak yorumlamayı zorlaştırıyor. Bu nedenle KPKTT'nin mevcut halinin AKP Hükümeti'nin Kamu Yönetimi "Reformu" yaklaşımıyla ve 2004 Ağustos tarihli Kamu Personel Kanunu Taslağıyla birlikte ele alınmasını gerekli kılıyor.

İstihdam Biçimleri

KPKTT kamu hizmetlerinin görülmesinde beş istihdam türü tarif ediyor:

1- Memur : Kuruluş biçimine bakılmaksızın, bu Kanun kapsamındaki kurumların genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslı ve sürekli görevleri kamu gücünü kullanarak yerine getirenler veya bu kurumlarda genel politika ve strateji tespiti ile planlama işlerinde görevli ve yetkili olanlar.

2- Sözleşmeli personel: Bu Kanun kapsamındaki kurumlarda, memurlarca yerine getirilmesi gerekmeyen hizmetlerin ifası amacıyla, bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde sözleşme ile tam zamanlı veya günün belirli

*Bu yazı 24-25 Eylül 2005 tarihinde Ankara'da yapılan genişletilmiş GYK toplantısında tartışma metni olarak hazırlanmıştır.

**Dr., Adli Tıp Asistanı

saatlerinde veya haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmi zamanlı olarak çalıştırılan ve işçi sayılmayan personel.

3- Geçici personel : Geçici ve süreli hizmetlerde Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'nca müştereken belirlenen süre, yaptırılacak iş, ücret ve sayılar ile diğer usul ve esaslar çerçevesinde sözleşme ile çalıştırılan, ücret üst sınırı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen ve işçi sayılmayan personel.

4- Diğer kamu görevlileri : Hakimler ve savcılar, subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman erbaş ve uzman jandarmalar ile kadrolu veya sözleşmeli olarak istihdam edilen öğretim elemanları.

5- İşçi : 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan personel.

KPKTT mevcut 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)'ndan farklı olarak daha önce kendi özel kanunları kapsamında olan bazı kamu çalışanlarını da "diğer kamu görevlileri" başlığıyla kapsamına alıyor. Ancak bu kamu görevlilerinin sadece mali hakları ve sosyal yardımları bakımından KPKTT hükümlerine tabi olacağı belirtiliyor. KPKTT'deki "memur" tanımının DMK'daki "memur" tanımıyla önemli ölçüde örtüştüğü görülüyor.

KPKTT'de "sözleşmeli personel" tanımı ise DMK'dan çok daha geniş bir içeriğe ve farklı bir yapıya sahip.

DMK'da sözleşmeli personel istihdamı "kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere mahsus olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işler"le sınırlanmış durumda. KPKTT'de ise "memurlarca yerine getirilmesi gerekmeyen hizmetler" in bütününde sözleşmeli personel istihdamı öngörülüyor.

Bu hükümler "kamu hizmeti" tanımındaki değişikliklerle birlikte ele alındığında kamudaki esas istihdamın sözleşmeli personel olacağı görülüyor.

İş güvencesiz çalışma : sözleşmeli personel

KPKTT'de memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarının ödev ve sorumluluklar, genel haklar, yasaklar, göreve alınma, hizmet şartları, mali ve sosyal hakları ile yardımları gibi koşulları birbirine paralel olarak düzenlenmiş.

Sözleşmeli istihdam biçim, süre ve iş güvencesi olarak ise memurluktan tamamen farklı olarak tanımlanmış.

Memurlar belirli yetki, hak, ödev ve sorumlulukla donatılmış "kadro" karşılığında istihdam edilirken sözleşmeli personelin belirli bir "pozisyon"da ve "çakılı" olarak çalıştırılması öngörülüyor. Deprem, yangın, olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hali gibi Kanunla

tanımlanmış durumlarda bir sözleşme döneminde iki ayı aşmayan geçici görevlendirmeler dışında pozisyonunun tahsis edildiği yer dışındaki birimlerde geçici veya sürekli olarak görevlendirilmesi ve çalıştırılması yasaklanmış.

KPKTT'de sözleşmeli personel uygulamasıyla ilgili bir başka önemli değişiklik olarak tam zamanlının yanı sıra kısmi zamanlı olarak çalıştırılma da tanımlanıyor. Kısmi zamanlı çalışma gününün belirli saatlerinde olabileceği gibi haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde mümkün kılınmış.

Sözleşmeliler ile memurlar arasındaki asıl en önemli farklılık ise iş güvencesinin ortadan kaldırılmış olması. Sözleşmeli istihdamın esası bir yıllık sözleşmelere dayanıyor.

KPKTT'nin 6. Maddesi açık olarak "sözleşmeli personel pozisyonları, bu pozisyonlarda çalışan kişiler açısından iş sürekliliği sağlamaz" hükmünü içeriyor.

Taslağın 60. maddesinde memurluğun sona ermesinin koşulları şu şekilde tanımlanıyor:

- a) Bu Kanun hükümlerine göre memurluktan çıkarılması,
- b) Memurluğa alınma şartlarından herhangi birinin taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan herhangi birinin sonradan kaybedilmesi,
- c) Çekilmesi veya çekilmiş sayılması,
- d) Haklarında emeklilik hükümlerinin uygulanması,
- e) Ölümü.

Sözleşmeli personelin görevinin sona erme koşulları ise Taslağın 63. maddesinde tanımlanmış:

- a) Bu Kanun ve sözleşme hükümlerine göre sözleşmenin feshedilmesi veya feshedilmiş sayılması,
- b) Göreve alınma şartlarından herhangi birinin taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan herhangi birinin sonradan kaybedilmesi,
- c) Sözleşme süresinin sona ermesi,
- d) Pozisyonunu kaldırılması,
- e) Haklarında emeklilik hükümlerinin uygulanması,
- f) Ölümü.

Görüldüğü gibi, memurlardan farklı olarak, sözleşmenin feshedilmesi veya feshedilmiş sayılması; sözleşme süresinin sona ermesi ve pozisyonunun kaldırılması durumunda da sözleşmeli personelin görevi sona eriyor.

Bunun yanı sıra ilk defa sözleşmeli personel olarak göreve alınanlar eğer birinci yılın sonunda sözleşmeleri yenilenmezse aradan üç yıl geçmeden ve yeni bir sınav sonucuna göre göreve alınma hakkı elde etmeden memur ve sözleşmeli personel olarak çalışamayacaklar.

Sözleşmeli personelle ilgili kısıtlamalar bununla da sınırlı değil. Personel ve başarı değerlendirme olumsuz olan sözleşmeli personelin sözleşmesi yenilenmediği gibi aradan bir yıl geçmeden memur veya sözleşmeli personel olarak çalışmaları da yasaklanmış durumda. Olumsuz değerlendirme alması nedeniyle sözleşmesi ikinci kez yenilenmeyenler beş yıl geçmedikçe; üçüncü kez yenilenmeyenler ise bir daha memur veya sözleşmeli personel olarak çalışamayacaklar.

Taslağın 17. Maddesine göre ancak aralıksız on beş yıl süreyle sözleşmeli personel olarak istihdam edilenler, Kanunda ve sözleşmelerinde gösterilen görev, yetki ve sorumlulukları ihlal etmedikleri sürece sözleşmeleri yenilenecek. Ancak bu şartlar bile sadece kısmi bir iş güvencesi sağlamak olup sözleşmeli personelin pozisyonunun kaldırılması nedeniyle görevinin sona ermesini engellemekte.

Sendikal haklar

KPKTT'nin 21. Maddesine göre memurlar ve sözleşmeli personel özel kanununda belirtilen hükümlere göre sendika ve üst birlikler kurabilecek ve bunlara üye olabilecekler.

Ancak Taslağın 27. ve 28. Maddeleriyle memurlar ve sözleşmeli personelin toplu olarak göreve gelmemeleri veya hizmetin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylemlerde bulunmaları ile greve karar vermeleri, grev düzenlemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılmaları, desteklemeleri veya teşvik etmeleri yasaklanmış.

Bu koşullarda kurulacak memur sendikalarını halen mevcut olanlardan daha geniş haklara sahip olamayacaklar. Üstelik memur kadroları ve sayılarındaki düşüle birlikte bugünkü etkinliklerini de büyük ölçüde kaybetmiş olacaklar.

Birer yıllık sözleşmeyle çalışacak ve iş güvenceleri tamamen idarenin insiyatifine terk edilmiş olan sözleşmeli personelin kuracakları sendikaların hareket alanının ise memur sendikaları kadar dahi olması mümkün görünmüyor.

Yeni basamaklandırma ve ücretlendirme biçimleri

KPKTT'ye göre ilk defa memur olarak atananlar birinci basamaktan göreve başlayacak ve basamak ilerlemesine ilişkin esaslar çerçevesinde onuncu basamağa kadar ilerleyebilecekler. Basamak ilerlemesi için personel ve başarı değerlendirme olumsuz olan yıllar hariç olmak üzere bulunulan basamakta üç yıl çalışmak gerekiyor.

Sözleşmeli personel için ise çalışılan her yıl bir kıdem yılı olarak tanımlanmış.

KPKTT'de memurlar ve sözleşmeli personelin basamak ve kıdem ilerlemesinde esas alınacak olan personel ve başarı değerlendirme kriterleri mevcut DMK'dan temel olarak farklı biçimde tanımlanmış. Bu kriterler halen de mevcut olan amirlerin düzenleyecekleri ve görev başarısı, bilgi, yöneticilik ehliyeti, temsil kabiliyeti, yaratıcılık, girişimcilik, disiplin gibi değerlendirmelerle sınırlı tutulmamış. Bunların yanı sıra performans değerlendirmesi ve varsa, kurum çalışanlarının ve kurum hizmetlerinden yararlananların hizmete ilişkin değerlendirmelerinden de yararlanması öngörülmüş.

Daha önce de belirtildiği gibi mevcut KPKTT'nin mali hakları düzenleyen Dördüncü Kısmı sendikalara iletilen metinde yer almadığı için yeni ücret sistemini ayrıntılı olarak tanımlamak mümkün olmuyor.

Ancak kamu çalışanlarının ücretlerinin şimdikinden bir hayli farklı olan şu kalemlerden oluşacağı görülebiliyor:

- Memurlar için temel görev aylığı,
- Sözleşmeli personel için temel görev ücreti,
- Hizmet farkı ek ödeneği,
- Performans ödemesi,
- Ders ücreti,
- Vekalet ücreti,
- İkinci görev ücreti,
- Yurt dışı aylık veya ücreti.

İzin ve hastalık izinleri

657 sayılı DMK'den farklı olarak KPKTT'de yıllık izinler "gün" olarak değil, şimdikiye kadar işçilerde olduğu gibi, "iş günü" olarak tanımlanmış ve memurlar ve tam zamanlı sözleşmeli personel için ortak olarak düzenlenmiş. Hizmeti bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanların on beş iş günü, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanların yirmi iş günü, on beş yıl (dahil) ve daha fazla olanların ise yirmi altı iş günü izin hakları mevcut. Kısmi zamanlı çalışanların yıllık izin sürelerinin ise tam zamanlı çalışanların süre göz önünde bulundurularak sözleşmelerinde belirlenmesi öngörülmüş.

Radyoloji işleri ile radyum ve radyoaktif maddelerle yapılan işlerde çalışanların hizmet süresine bakılmaksızın yirmi iş günü kesintisiz olmak üzere toplam otuz beş iş günü yıllık izin hakkına sahip.

KPKTT'de mazeret ve analık izinlerle ilgili hükümlerin de memurlar ve sözleşmeli personel için ortak olduğu görülüyor. Hastalık izinleri ise farklı olarak tanımlanmış.

Memurlara kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli, bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalıkları halinde on sekiz aya kadar, diğer hastalık hallerinde ise on iki aya

kadar izin hakkı tanınmış. Bu sürelerin tam zamanlı çalışan sözleşmeli personel için yarısı kadar, kısmi zamanlı olarak çalışanlar için ise çalıştıkları sürelerin tam zamanlı sürelerle oranı dikkate alınarak belirlenmesi uygun görülmüş.

Tıbbi olarak hiçbir haklı gerekçesi bulunmayan hastalık izinleriyle ilgili bu düzenleme de KPKTT'yi hazırlayanların sözleşmeli personeli bir çeşit ikinci sınıf kamu çalışanı olarak gördüğünü gösteriyor.

Taşeronlaştırma

KPKTT'nin 5. maddesinde kamudaki istihdamı yakından ilgilendiren önemli bir düzenlemenin yapıldığı görülüyor: "sözleşmeli personel istihdamını gerektiren hizmetlerden mevcut personel eliyle yürütülmesi mümkün olmayan, belirli sürede sona ermesi öngörülen ve personel istihdamına ilişkin koşul ve kurallar çerçevesinde temin edilemeyen nitelikli ve özel hizmetler, hizmet satın alınması yoluyla da gördürülebilir."

AKP Hükümeti bu düzenlemeyle geçtiğimiz yıl sağlık alanı için düzenlediği ve TTB'nin açtığı davayla Danıştay tarafından durdurulmuş olan taşeronlaştırma uygulamasını bütün kamu hizmetleri için yasal bir dayanağa kavuşturmaya çalışıyor.

Döner sermaye işletmelerinin tasfiyesi

KPKTT'nin Geçici 17. Maddesi "döner sermayeli işletmeler tasfiye edilip yeni bir düzenleme yapılınca kadar" Sağlık Bakanlığı personeli ile üniversite personeline döner sermaye gelirlerinden karşılanmak üzere performans ödemesi yapılmasını düzenliyor.

Bu kapsamdaki personele ayrıca performans ödemesi yapılamayacağı öngörülüyor.

Memurlar için "temel görev aylığı", sözleşmeli personel için "temel görev ücreti"ne göre tanımlanan performans ödemesinin üst sınırı da şu şekilde belirlenmiş:

- Pratisyen tabipler ve dış tabiplerinden serbest çalışanlar için yüzde kırk, serbest çalışmayanlar için yüzde seksen,
- Uzman hekimler ve uzman dış hekimlerinden serbest çalışanlar için yüzde yüz, serbest çalışmayanlar için yüzde yüz yirmi,
- Serbest çalışmayan klinik şef ve şef yardımcılarını için yüzde yüz kırk,
- Öğretim üyeleri için yüzde üç yüz,
- Diğer öğretim üyeleri için yüzde yüz,
- Diğer personel için yüzde otuz.

Maddede serbest çalışan klinik şefleri ve şef yardımcılarını için performans ödemesinin düzenlenmemiş olması sağlık müdürleri ve baştabipler için başlatılan muayenehane yasağının bu kadroları da içine alacak şekilde genişletileceğini gösteriyor.

Geçici 17. Madde ile aynı zamanda döner sermaye işletmelerinin tasfiye edilip yeni bir düzenleme yapılacağı da kesinleşmiş oluyor.

Sosyal tesislerin tasfiyesi

KPKTT'nin kamu çalışanları için öngördüğü bir diğer hak kaybı da kamu kurumlarına ait eğitim merkezi, sosyal tesis veya dinlenme tesisi gibi yerlerin faaliyetlerine kanun yürürlüğe girdiği tarihte son vermesi. Taslağa göre bu faaliyetlerin yürütüldüğü yerlerdeki taşınır ve taşınmazlardan devri mümkün olanlar diğer kurumlara devredilecek; satılması öngörülenler ise satılacak.

Mevcut çalışanların durumu

AKP Hükümeti'nin 2004 Ağustos ayında kamuoyuna yansıyan Kamu Personel Kanunu Taslağı'nda ekli 1 sayılı listede çoğunluğu idari ve mülki amirler ile emniyet teşkilatına ait 77 memur kadro unvanı mevcuttu.

2 sayılı listede ise 194 sözleşmeli personel pozisyonu yer alıyordu. Baştabipler de dahil olmak üzere bütün hekimler, hemşireler, ebeler, eczacılar, diyetisyenler, kısaca tüm sağlık çalışanlarına 2 sayılı listede yer verilerek sözleşmeli personel olarak tanımlanmışlardı.

Bu taslakta mevcut çalışanlarla ilgili herhangi bir geçiş hükmü belirtilmediği için iki milyon kamu çalışanından yaklaşık bir buçuk milyonun sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi öngörülmüştü.

Böyle bir düzenlemelerin mevcut kamu çalışanlarının sert tepkisine yol açacağı, Hükümet'in de bu nedenle bir geçiş düzenlemesi yapacağı tahmin ediliyordu.

Bu düzenlemenin KPKTT'nin Geçici 1. Maddesi'nde yapıldığı görülüyor:

"Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihte bu Kanuna tabi kurumlarda ilgili mevzuat hükümlerine göre hangi statüde olursa olsun istihdam edilen ve unvanları, ekli 1 sayılı listede belirtilenler, bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihte buldukları unvanları dikkate alınarak, kadro ve pozisyonlara ilişkin kanun hükümlerine göre ihdas edilmiş olan memur kadrolarına atanmış sayılır.

Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihte bu Kanuna tabi kurumlarda ilgili mevzuat hükümlerine göre hangi statüde olursa olsun istihdam edilen ve unvanları, ekli 2 sayılı listede belirtilenlerden;

a) Memur olarak çalışmakta olup da bu statüde kalmak isteyenler kadrolarında bırakılır ve bu kadrolar herhangi bir nedenle boşaldığında başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Bu durumdaki personelin mali hakları ile sosyal yardımları, aynı unvanda sözleşmeli personel olarak istihdam edilenler için belirlenmiş bulunan hükümler dikkate alınarak belirlenir. Söz konusu personel hakkında bunun dışında kalan hususlarda bu Kanunda memurlar için belirlenmiş hükümler uygulanır.

b) Memur olarak çalışmakta olup da bulunduğu kadro unvanı ile aynı unvandaki sözleşmeli personel pozisyonuna geçmek isteyenler sözleşmeli personel pozisyonuna geçirilir ve bunlar hakkında, söz konusu memur kadrosundaki hizmet süresine bakılmaksızın 17. maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır. Bunların kadroları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir.”

Bu hükümler ilk bakışta halen memur kadrosunda bulunan kamu çalışanlarının mevcut haklarının korunduğu izlenimi veriyor. Oysa KPKTT metni daha dikkatli okunduğunda bu izlenimin gerçek olmadığı görülüyor.

Öncelikle memur olarak çalışmakta olup da sözleşmeli personel pozisyonuna geçmek istemeyenlerin mali hakları ve sosyal yardımlarının aynı statüdeki sözleşmeli personel için belirlenmiş hükümlere tabi kılındığı görülüyor.

Maddede sözleşmeli statüye geçen memurların kadrolarının doğrudan, geçmeyen memurların kadrolarının ise herhangi bir nedenle boşaldığında iptal edilmesi hüküm altına alınıyor. Bu düzenleme memuriyete devam edecek olan mevcut çalışanların farklı kadrolarda istihdamını fiili olarak önemli ölçüde kısıtlıyor.

KPKTT'nin 6. ve 53. maddeleri ise Hükümet'e memur olarak çalışmakta olup da bu statüde kalmak isteyenleri sözleşmeli statüye geçirebilmek için geniş bir hareket alanı sağlıyor:

“Madde 6- Kadrosuz memur ve pozisyonsuz sözleşmeli personel çalıştırılmaz.

Bu Kanun kapsamındaki kurumların hizmet gereklerine uygun olarak birim bazında memur ve sözleşmeli personel kadro ve pozisyonlarının ihdası, iptali, değişikliği ve aktarılması, özel kanun hükümlerine göre yapılır.”

“Madde 53- Kadrosu kaldırılan memurlar, en geç altı ay içinde kendi kurumlarında niteliklerine uygun bir kadroya atanır veya pozisyonda görevlendirilir. Bu memurlar, kurumlarında atama veya görevlendirme imkanı bulunmaması halinde aynı süre içinde başka bir kurumdaki kadrolara atanmak veya pozisyonlarda görevlendirilmek üzere Devlet Personel Başkanlığı'na bildirilir.”

Görüldüğü gibi KPKTT mevcut memurlardan sözleşmeli statüye geçmek istemeyenlere memur statüsünde çalışma hakkı tanıyor. Ancak bu memurların kadroları için herhangi bir güvence tanımlamıyor ve bu

kadroların kaldırılması durumunda sözleşmeli pozisyonda görevlendirilebileceklerini hükme bağlıyor.

Böylece çıkarılacak özel kanunla kaldırılacak memur kadrolarında çalışanların sözleşmeli statüye geçirilmesinin önünde hiçbir engel bulunmuyor.

Sonuç

AKP Hükümeti'nin Kamu Yönetimi "Reformu" nun temel ve çerçeve düzenlemesi TBMM'de 2004 Temmuz ayında kabul edilip Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiş olan Kamu Yönetimi Temel İlkeleri Kanunu(KYTİK)'yla çizilmiştir.

KYTİK'nin 46. maddesinde kamu hizmetlerinin memurlar, tam zamanlı veya kısmi zamanlı çalışan diğer kamu görevlileri ve işçiler eliyle yürütüleceği hüküm altına alınmıştır.

Maddenin gerekçesinde çalışma hayatının özel olarak düzenlenecek bir konu olduğu, ancak kamu yönetiminin temellerini düzenleyen KYTİK'da kamu yönetimi ile ilgili olarak yapılması gereken diğer düzenlemelerin de temel yaklaşımına ilişkin hükümlerin bulunması gerektiği belirtilmektedir.

Bu çerçevede 46. Maddede belirlenen insan kaynaklarına ilişkin düzenlemede esas alınacak temel yaklaşımın amacı da şu şekilde açıklanmaktadır:

“... Mevcut kamu yönetiminin ciddi anlamda personel sorunlarıyla karşı karşıya kaldığı bilinmektedir. Bu sorunların en başında personel sayısının fazlalığı, dağılımındaki oransızlık ve nitelik sorunu gelmektedir. ... devlet memurluğu sisteminin, ömür boyu istihdam garantisi tanınması, liyakat sisteminin bozulması, kariyer planlamasının yapılamaması ve cezalandırma sisteminin öne çıkması sebebiyle etkisini kaybettiği ve kamu yönetiminin ağır bir sorunu haline geldiği söylenebilir. Maddede kamu yönetiminin karşı karşıya kaldığı bu sorunlarla ilgili olarak niteliksiz memurların sayısının azaltılması, işgücü planlaması yapılması, nitelikli istihdamın sağlanabilmesi, liyakatin ve ehliyetin öne çıktığı istihdam politikasının uygulanmasına imkan sağlamak amacıyla yeni düzenlemeler öngörülmektedir. Sözleşmeli personelin yaygınlaştırılması ve kısmi zamanlı istihdam uygulaması bunlara birer örnektir.”

KYTİK'da belirlenen bu temel yaklaşımın KPKTT ile düzenlendiği ve kamu çalışanlarıyla ilgili bir dizi düzenlemenin yanında bu kanunun esasının kamu çalışanlarının bir yandan iş güvencesinin kaldırılması, diğer yandan sayılarının azaltılması olduğu açık olarak görülüyor.