



T.C
SANAYİ VE TİCARET BAKANLIĞI
Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

SAYI : B 14.0.BHİ 01- 245
KONU : Yazılı Soru Önergesi

04 MAYIS 2005

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İLGİ: 14.04.2005 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-7/5577-10363/31382 sayılı yazınız.

Antalya Milletvekili Feridun Fikret BALOĞLU'nun "Kamu çalışanlarının kurumlara ve illere göre dağılımı konusunda yaptığı açıklamaya " ilişkin olarak tarafımdan cevaplandırılmasını istediği (7/5577) esas nolu yazılı soru önergesine ilişkin cevabımız ekte takdim edilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Ali COŞKUN
Sanayi ve Ticaret Bakanı

EK:3 sayfa önerge cevabı

Gereği :
T.B.M.M. Başkanlığına

Bilgi :
Başbakanlığa

7/5577

**ANTALYA MİLLETVEKİLİ SAYIN FERİDUN FİKRET BALOĞLU'NUN YAZILI
SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAPLARIMIZ**

Fatih Üniversitesi Genç Girişimciler Kulübü'nün düzenlediği "2.Ulusal Girişimcilik Kongresi"nde, "Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisinde KOBİ'lerin Yeri; Finansman, Ekonomik Problemleri, Çözüm Önerileri" konulu yaptığım konuşmam sırasında, "800 bin kamu personelinin hiçbir iş yapmadan her ay devletten maaş aldığı, çalışmadan devlete yük olmaya kimsenin hakkı olmadığı, hatır gönülle, adama göre değil, işe göre adam alma döneminin çoktan geçtiği" yönündeki sözlerime karşılık yönelttiğiniz sorulara ilişkin cevaplara aşağıda yer verilmiştir.

Cevap 1, 2, 3, 4:

Bilindiği üzere, ülkemizde personel rejimine yönelik uygulama, 1965 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Bu sistem, zaman içerisinde çok sayıdaki değişiklik ile günümüze kadar devam etmiştir. Geçen bu süre içerisinde personel sisteminde yapılan iyileştirme ve reformlar, hep maddi konularda ve ücret düzenlemeleri ile sınırlı kalmıştır.

Oysa, tüm dünyada bir değişim ve dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bu süreçte, Kamu yönetim ve personel sisteminin de günün şartlarına göre yeniden yapılanması gereği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, girmeye çalıştığımız Avrupa Birliği ülkeleri, daha 1980'li yıllarda bu değişimi başlatmışlardır. AB üyelik sürecinde hızla ilerleyen ülkemizin bu yönde ciddi adımlar atması elbetteki kaçınılmazdır.

Nitekim, kamunun hantal yapısından kurtarılması, hizmetin etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde yürütülmesi, liyakat ve kariyer ilkelerine uyan, eşit işe eşit ücret (maaş) prensibinin uygulandığı ve böylece maaş dengesizliğinin giderildiği, yeterli, sorumluluk sahibi ehliyetli kişilerin işe alındığı personel sisteminin kurulması; Beş yıllık Kalkınma Planlarında yer almıştır. Ayrıca, değişik zamanlarda yaptırılan Mehtap Projesi, Kaya Projesi gibi araştırma projelerinde de yaşanan sorunlar enine boyuna tartışılmış olmasına rağmen, bu projelerle getirilen öneriler bir türlü uygulamaya konulamamıştır.

Yine, Avrupa Birliği'ne üyelik süreci ile ilgili programlar, 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Hükümet Programı ve buna paralel olarak hazırlanmış olan Acil Eylem Planı çerçevesinde kamu yönetiminin iyileştirilmesi, personel sisteminin yeniden düzenlenmesi ve bunun sonucunda vatandaş ve ilgili kesim memnuniyeti odaklı bir teşkilat yapısı ve çalışma anlayışı, hedefi benimsenmiştir.

Bu çerçevede Hükümetimiz; zaman zaman bir takım kayırmalarla, liyakat ve yeterlilik ilkelerine uyulmadan alınan ve atanan, verimsiz, hantal ve ülkemiz geneline ihtiyaç gözetilmeden dağılmış bir personel yapısından, çalışmalarında nerede ise sona yaklaşan Kamu Personel Rejimi Reformuna geçiş aşamasına gelmiştir.

Halen, 2.4 milyona ulaşan kamu personelinin, bir kısmının gerçekten işinin ehli olduğu ve görevini layıkıyla yerine getirmeye çalışırken, bir kısmının da asıl yeteneklerine uygun olmayan işlerde istihdam edildiği, dolayısıyla da çalıştığı kuruma verimlilikten ziyade yük getirdiği hepimizin malumudur. Yine ülkemizde personel dağılımı düzensizdir. Gerçekten ihtiyaç olan yerlerde doktor, hemşire, öğretmen gibi personel bulunamazken, büyük şehirlerimizdeki yığılma hepimizin malumudur. Yaşanan bu olumsuz süreç, üç beş yılın birikimi değil, yılların birikimidir.

Artık yılların verdiği alışkanlıkları bir tarafa bırakmanın zamanı gelmiştir. Bu şekilde kronikleşmiş olan bir sorunun çözümü elbetteki sancısız olmayacaktır. Yeni modern yönetim tekniklerini uygulamamız her hizmetin tanımını, süreçlerini belirlememiz ve o işi en iyi şekilde yerine getirecek nitelikte personeli istihdam etmemizin zamanı gelmiştir. Öte yandan artık teknoloji gelişmiş ve bilgisayar hayatın bir parçası haline gelmiştir. Bilgi toplumuna dönüşüm süreci başlamıştır. Bu süreci gerçekleştiremeyen ülkeler ise geri kalmaya mahkumdurlar.

Bu nedenle, eski dikey örgütlenmenin dışında yatay ve uzmanlaşmayı öne çıkaran bir örgütlenme modelini kamu yönetiminde benimsenmeyi, hizmetin yerinden yönetim ilkesi çerçevesinde Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yapılanması Hakkında Kanun ile bir kısım yetki ve personeli mahalli idarelere devrederek etkinlik ve verimliliği yükseltmeyi amaçlıyoruz.

Dolayısıyla, tarafımdan ifade edilen 800 bin personel kamu da gerçekleştirilecek personel yapılanması sonucunda ortaya çıkabilecek fazla istihdama yönelik bir tahmini içermektedir. Nitekim bu kişiler hak etmedikleri bir parayı da almaktadırlar.

Burada işinin ehli, dürüst, verimli personele yönelik olarak herhangi bir olumsuz durum söz konusu olamaz. Sözlerimle kast ettiğim, iş sorumluluğundan, kaçan, verilen işi savsaklayan, ya da olması gerektiği yerde istihdam edilmeyerek istihdam fazlası niteliğinde hiçbir iş yapmayan personeldir.

Yeri gelmişken bir konuya da değinmekte yarar görüyorum. Bakanlığımıza son beş yıl içerisinde özelleştirilen kurum ve kuruluşlardan 831 (çoğunluğu araştırmacı kadrosunda) personel gelmiştir. Gelen bu personelin büyük bir kısmının nitelikleri Bakanlığımız ihtiyaçlarını yönelik değildir. Bu kişilerin bir çoğu daha önceden bulundukları kurumlarda mutlaka önemli ve verimli işler yapan kişilerdi. Ancak, bir planlama eksikliği sonucu, daha verimli olabilecekleri kurumlar yerine Bakanlığımıza gönderilmekle istihdam fazlası konuma gelmişlerdir. Ayrıca, Merkez Teşkilatı hizmet binasının yetersizliği nedeniyle personelin yerleşimi konusunda da büyük sıkıntılar çekilmektedir. Bu kişilerin durumu diğer çalışan personel açısından da moral ve motivasyon konusunda sıkıntılar doğurmaktadır. Vurgulamak istediğim hususlardan biri de budur.

Sonuç itibariyle; ülkemiz, son iki buçuk yıllık süreçte, ekonomik ve sosyal alanda önemli gelişmelere imza atmıştır. Bu gelişmelerin benzerini personel sistemi için de oluşturma kararlılığındayız. Nitekim, yeni "Kamu Personel Rejimi Reformu"yla ilgili çalışmalar hız kazanmış olup, kısa bir süre içerisinde kamuoyu ile paylaşılacaktır. Yeni sistemle, performansın esas alınması, maaş sistemindeki haksızlık ve adaletsizliğin giderilmesi, liyakat sistemine uyulması, ihtiyaç fazlası personel alımının önlenmesi gibi hususları içeren, kamuda verimliliği ön plana çıkaran, israfı önleyen bir yapılanmaya getirmeyi planlıyoruz. Böylece, vatandaşın memnuniyetini ve ülkemiz kaynaklarının etkinliğini artırmayı hedefliyoruz.

Kamudaki istihdam konusunda göstermiş olduğunuz duyarlılıktan dolayı tebrik ediyor. Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.