7/5789

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

SAYI : B 14.0.BHİ 01-366
KONU : Yazılı Soru Önergesi

22 HAZ 2005

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İLGİ: 25.04.2005 tarih ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-7/5789-10553/31881 sayılı yazınız.

Denizli Milletvekili Ümmet KANDOĞAN'ın, "devlet memurları için kullandığı iddia edilen bir ifadeye " ilişkin olarak tarafımdan cevaplandırılmasını istediği (7/5789) esas nolu yazılı soru önergesine ait 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

7/5783

DENİZLİ MİLLETVEKİLİ SAYIN ÜMMET KANDOĞAN'IN YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN CEVAPLARIMIZ

Fatih Üniversitesi Genç Girişimciler Kulübü'nün düzenlediği **"II.Ulusal Girişimcilik Kongresi"**nde, **"Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisinde KOBİ'lerin Yeri; Finansmanı, 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: II.Ulusal Girişimcilik Kongresi'nde, tarafımdan, "Devlet Memurları" için kesinlikle **"asalak"** şeklinde bir ifade kullanılmamıştır. Nitekim o tarihdeki diğer gazetelere bakıldığında böyle bir ifadenin yer almadığı görülecektir. Star Gazetesi haberinde yer alan **"asalak"** ibaresi gazetenin, tamamen okuyucu üzerinde dikkat çekmek için kullandığı, kendi haber başlığından ibarettir.

Öte yandan, malumları olduğu üzere milletvekilleri ve hele hele bakanlara ilişkin olarak basın-yayın organlarında hemen hemen her gün değişik haber ve yorumlar yer almaktadır. Yoğun çalışma temposu içerisinde, her haberin ince ince değerlendirilerek tekzip edilmesi elbetteki mümkün olamamaktadır. Dolayısıyla bu haber de yoğun çalışma temposu içerisinde tekzip edilememiştir.

Cevap 2, 3, 4, 5, 6, 7:

Bilindiği üzere, ülkemizde personel rejimine yönelik uygulamalar, 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, daha çok maddi konularla sınırlı kalmıştır.

Oysa, tüm dünyada bir değişim ve dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bu süreçte, kamu yönetimi ve personel sisteminin de günün şartlarına göre yeniden yapılanması gereği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, girmeye çalıştığımız Avrupa Birliğine üye ülkeler, 1980'li yıllardan itibaren 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, verimli bir personel sisteminin kurulması; Beş Yıllık Kalkınma Planlarında yer almıştır. Ayrıca, değişik zamanlarda hazırlanmış olan Mehtap Projesi, Kaya Projesi gibi araştırma projelerinde, sivil toplum kuruluşları ve Milli Prodüktivite Merkezi gibi kuruluşlarca da yapılan çalışmalarda da personele yönelik yaşanan sorunlar enine boyuna tartışılmış olmasına rağmen, bu proje ve çalışmalarla 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 dağıtılmış olan personel yapısını düzeltmeye ve belli bir sisteme oturtmaya yönelik çalışmalar tamamlanmak üzeredir. Nitekim, Kamu Personel Rejimi Reformu çalışmalarında sona yaklaşılmıştır.

Halen, 2.4 milyona ulaşan kamu personelinin, bir kısmının gerçekten işinin ehli olduğu ve görevini layıkıyla yerine getirmeye çalıştığı, 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 ve öğretmen gibi personel bulunamazken, büyük şehirlerimizdeki yığılma herkesçe bilinen bir gerçektir. 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 uygulamanın, her hizmeti tanımlamanın, süreçlerini belirlemenin ve o işi en iyi şekilde yerine getirecek nitelikte personeli istihdam etmenin zamanı gelmiştir. Ülke yararı ve geleceği açısından da bu durum bir gerekliliktir. Öte yandan, teknolojik gelişmelerin yaşandığı ve etkin bilgisayar kullanımının hayatın bir parçası haline geldiği bu dönemde, bilgi toplumuna dönüşüm sürecini eş zamanlı olarak gerçekleştirmek ülkemiz açısından öncelikli hedefler arasındadır. Bu süreci gerçekleştiremeyen ülkeler ise geri kalmaya mahkumdurlar.

Bu nedenle, eski dikey örgütlenmenin dışında yatay ve uzmanlaşmayı öne çıkaran bir örgütlenme modelini, kamu yönetimi anlayışında benimseyerek; "hizmetin, hizmetten yararlananlara en yakın yerden verilmesi" anlayışı (yerinden yönetim ilkesi) çerçevesinde; Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yapılanması Hakkında Kanun ile merkezi idarelerce yürütülen bir kısım görev ve hizmetler ile bunların yürütülmesine ilişkin yetkileri ve personeli mahalli idarelere devrederek etkinlik ve verimliliği yükseltmeyi amaçlıyoruz.

Dolayısıyla, tarafımdan ifade edilen yaklaşık 800 bin personel kamu da gerçekleştirilecek yeni 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 kişiler; iş sorumluluğu olmayan, verilen işi savsaklayan ya da olması gerektiği yerde istihdam edilmeyerek istihdam fazlası niteliğinde hiçbir iş yapmayan personeldir.

Diğer yandan, Bakanlığımda çalışan personelimin moral ve motivasyonunun artırılmasına yönelik zaman zaman tanışma ve kaynaşma toplantıları ve gezileri düzenlenmekte, bayramlar vesile edilerek bire bir görüşmeler gerçekleştirilmektedir. Herhangi bir sorunu olan personelimin, öncelikle birim amirleriyle, gerektiğinde de Müsteşarım ve Müsteşar Yardımcılarımla, hatta benimle görüşmesi temin edilerek sorununun giderilmesine gayret edilmekte ve bir aile ortamı içerisinde çalışılmaktadır. Yine, mesleğe yarışma sınavı ile giren, Bakanlığımın ihtiyacı olan ancak ücret yetersizliği nedeniyle ayrılan veya ayrılma noktasına gelen kariyer meslek personelinin (müfettiş, kontrolör, uzman vb) ücret durumunun iyileştirilmesi yönünde çalışmalar başlatılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda; 4822 sayılı Kanunla değişik 4077 sayılı Tüketici ve Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 29. maddesi çerçevesinde (14.03.2003 tarihinden itibaren) mevcut konumları da dikkate alınarak, tüm personele ek ücret ödemesi gerçekleştirilmektedir. Böylelikle nitelikli personelin istihdamı ile verimli ve kaliteli hizmet anlayışı uygulama alanı bulmaktadır. Ayrıca, yapılan düzenleme ile mevcut personelin de maddi açıdan biraz olsun rahatlatılarak daha verimli olmalarına çalışılmıştır.

Ancak, yeri gelmişken burada bir konuya da değinmekte yarar görüyorum. Bakanlığıma son beş yıl içerisinde özelleştirilen kurum ve kuruluşlardan 887 personel (çoğunluğu araştırmacı kadrosunda) 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 gönderilmeleri neticesinde istihdam fazlası konuma gelmişlerdir. Ayrıca, Merkez Teşkilatı hizmet binasının yer 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.

Öte yandan, Hükümetimiz zamanında devlet dairelerine kaç kişinin alındığına ilişkin bilginin Bakanlığımdan değil, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığından sorulması gerekmektedir. Nitekim, geçtiğimiz haftalarda Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Sayın Mehmet Ali ŞAHİN bu konuda kamuoyuna gerekli açıklamaları yapmıştır.

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 ve bu konuda yürütülen çalışmalar Bakanlar Kurulumuzca da görüşülmüş 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.

Kamu kurumlarındaki istihdam ve memurlarımız konusunda göstermiş olduğunuz duyarlılık ve hassasiyetten dolayı tebrik ediyor, çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.