



11596

A. LEVENT TÜZEL
İSTANBUL MİLLETVEKİLİ

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Aşağıda belirtilen sorularımın Kalkınma Bakanı Cevdet Yılmaz tarafından yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim. 12.10.2012

A. Levent Tüzel
A. Levent TÜZEL
İstanbul Milletvekili

Bakanlığınıza bağlı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İzmir Bölge Müdürlüğünde sözleşmeli personel (657/4C) olarak çalışan, KESK'e bağlı Büro Emekçileri Sendikası üyesi olan Evren Kayaş'ın, aylık performansını tamamlayamadığı gerekçesi ile sözleşmesi tek taraflı olarak feshedilmiştir. Büro Emekçileri Sendikası İzmir Şubesinde yapılan açıklamada; Evren Kayaş'ın 3 yıldır TÜİK'de düzenli olarak çalıştığı, aylık ve haftalık performansını yerine getirdiği, ancak evlilik izni ve senelik izinlerini kullandığı 9 günlük süreye dair performans hesaplarını, gece yarısına kadar çalışmasına rağmen tamamlayamadığı belirtilmektedir.

Evren KAYAŞ'ın 7 gün evlilik izni, 2 gün de yıllık izin kullanması sebebiyle 9 gün işten uzak kalmış ve arkadaşlarının performansına yetişememiş olması nedeniyle sözleşmesi tek taraflı iptal edilerek yeni evlenmiş bir insanın işsiz kalmasına sebep olunmuştur. Kamu kurumlarında uygulamaya konulan performans esaslı yönetim modelinin, masa başı projelerle oluşturulan performans hesapları, ölçümleri objektif olamayacağı gibi, insan doğasına da aykırı olduğu Evren Kayaş olayında açıkça görülmektedir. Evlilik iznini kullandığı süredeki iş gücü kaybını gidermek için gece gündüz, hafta sonu bile çalışmaya zorlamak, kuralsızlıkta ısrardır, çalışanın yasal haklarını ihlal etmektir.

Diğer taraftan, Evren KAYAŞ'ın işten atılması sonrasında BES İzmir Şubesi tarafından yapılan basın açıklamalarına personelin katılmaması aksi takdirde cezalandırılacakları şeklinde çalışanların en temel Anayasal hakkının kullanmalarının engellenmeye çalışıldığı belirtilmektedir. 3 Ekim 2012 tarihinde yapılan basın açıklamasından sonra bazı çalışanları Bölge Müdürü Rıdvan YAKA'nın odasına çağırarak BES Sendikası'ndan istifa etmelerini istediği aksi takdirde işten atacağı tehditleri ile 2 personelin sendikadan istifasını sağladığı iddia edilmektedir. Konuyla ilgili olarak;

1. TÜİK İzmir Bölge Müdürlüğünde görevli Evren KAYAŞ'ın, TÜİK İzmir Bölge Müdürü Rıdvan YAKA tarafından evlilik izni kullandığı için performansı düştüğü iddiası ile işten atıldığı doğru mudur?
2. TÜİK İzmir Bölge Müdürü Rıdvan YAKA'nın Ramazan ayında iftar yemekleri düzenlediği, bunlara kurum personelinin katılımının zorunlu tutulduğu, iftar yemeğine katılmak istemeyen personelden Takım Sorumluları aracılığıyla mazeret istendiği doğru mudur?
3. Evren KAYAŞ'ın işten atılmasının nedeni Bölge Müdürü'nün iftar yemeğine, yeni evli olduğu için eşiyile birlikte vakit geçirmek istemesi nedeniyle katılmaması etkili olmuş olabilir mi? Kurumda uygulanan performans kriterleri arasında iftar yemeğine katılmamak, etek boyu, mazeret izni kullanmak, hastalanmak vb. var mıdır?
4. Söz konusu haksız işten atma olayının sorumlusu ve işyerinde yetkili sendika olan Büro Emekçileri Sendikası'na karşı ayrımcı ve baskıcı tutum sergilerken, Memur Sen İl Temsilciliğini ziyaret edip, boy fotoğraf çektiren Bölge Müdürü Rıdvan YAKA yetkili hakkında her hangi bir soruşturma açılmış mıdır?



11596

5. 3 Ekim 2012 tarihinden sonra, Rıdvan YAKA'nın TK Kurum Başkan Yardımcılığı'na vekaleten atanması, TK Teşkilat Kanunu'nun 24. maddesine uygun mudur? Adı geçen KPYDS'den en az 70 puan (C) düzeyinde yabancı dil sevisini gösterir belge mevcut mudur?
6. Daha önce de performans kriterlerini gerekçe göstererek TK İzmir Bölge Müdürlüğü personeli Kısmet AKÇASOY'un Kocaeli'ne sürgün edildiği, ancak adı geçen personelin açtığı davada yürütmeyi durdurma kararı verildiği doğru mudur? Bu kişi İzmir'de göreve başlatılmış mıdır?
7. TK'te işten atma, sürgün, baskı ve sistematik mobbing uygulamalarının arkasında yerel seçimler öncesinde kendinden olmayan personeli işten atarak kendi yakın çevresini işe almak için kadro boşaltılmaya çalışıldığı iddiaları doğru mudur?
8. Esnek ve kuralsız çalışmanın en katı ve kölece biçimi olan, gayri insani, rekabete dayalı performans esaslı çalışma yöntemi yerine, çalışanlar arasında dayanışmayı, birlikte ve birbirinden öğrenerek kolektif çalışmayı esas bir katılımcı bir çalışma yöntemine geçilmesi konusunda bir çalışmanız var mıdır?