



T.C.
KALKINMA BAKANLIĞI
Özel Kalem Müdürlüğü

7-11596
62133

Sayı : 43728771-610.00/ 25
Konu : 7/11596 Yazılı Soru Önergesi

ÇOK İVEDİ

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: Başkanlığınızın (Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı) 05 Kasım 2012 tarih ve A.01.0.KKB.0.10.00.00-91321 ve 21 Kasım 2012 tarih ve A.01.0.KKB.0.10.00.00-94248 sayılı yazıları.

İlgi yazılarla, İstanbul Milletvekili Abdullah Levent TÜZEL ve Manisa Milletvekili Erkan AKÇAY'ın tevcih ettiği yazılı soru önergelerinin cevaplandırılması talep edilmektedir.

Sayın Abdullah Levent TÜZEL'in yazılı soru önergesiyle ilgili cevabımız ekte sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Cevdet YILMAZ
Bakan

EKLER :

1- Soru önergesine ilişkin cevaplar
(5 sayfa)



**İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN ABDULLAH LEVENT TÜZEL TARAFINDAN
BAKANLIĞIMIZA TEVCİH EDİLEN VE YAZILI OLARAK CEVAPLANDIRILMASI İSTENEN
7/11596 ESAS NOLU SORU ÖNERGESİYLE İLGİLİ CEVAPLAR:**

Soru 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?

Cevap 1: Kurumumuz İzmir Bölge Müdürlüğünde 25/01/2010 tarihinde geçici personel kadrosunda görevine başlamış olan Evren KAYAŞ, aynı Bölge Müdürlüğünce yürütülmekte olan 2011 Yıllık İş İstatistikleri Sanayi ve Hizmet Anketi ile 2011 Yıllık Sanayi Ürün (PRODCOM) ve 2012 Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Anketi çalışmalarında emsallerine göre düşük performansa sahip olduğundan dolayı 23/07/2012 tarihli ve 1531 sayılı yazı ile uyarılmış, söz konusu çalışmalarda iki hafta içinde çalışma ortalama seviyesine yükselmesi istenmiştir. 13/08/2012 tarihli haftalık durum tablolarında 2011 Yıllık Sanayi Ürün (PRODCOM) Anketinde emsallerine göre en düşük performansa, 2011 Yıllık İş İstatistikleri Sanayi ve Hizmet Anketinde ise ikinci en düşük performansa sahip olduğu anlaşıldığından, Evren KAYAŞ'a verilen süre içinde anketler için çalışma ortalaması seviyesine yükselememe nedenlerini araştırmak üzere 14/08/2012 tarih ve 1707 sayılı onay ile muhakkik tayin edilmiştir.

Muhakkik raporunun sonuç bölümünde 2011 Yıllık İş İstatistikleri Sanayi ve Hizmet Anketi, 2011 Yıllık Sanayi Ürün (PRODCOM) Anketi ve 2012 Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Anketi çalışmalarındaki performansının emsallerine göre daha düşük olması nedeniyle 23/07/2012 tarih ve B.22.1.TÜİ.1.13.05.00-929/1531 sayılı yazı ile yazılı olarak uyarılan ve ayrıca 31/08/2012 tarihinde Grup Sorumlusu ve Takım Sorumlusu tarafından çalışmaların zamanında ve istenen kalitede bitirilmesi şeklinde adı geçeninin de bulunduğu tüm takım personeli tarafından imzalanan son durum raporunda tekrar uyarılması nedeniyle 2 kez uyarılan Evren KAYAŞ'ın durumunun; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 4. Maddesinin C fıkrasına göre geçici personel olarak istihdam edilen tüm personele imzalatılan tip sözleşmenin 5. maddesinin (a) fıkrasında belirtilen geçici personelin *"2011/2634 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 8 inci maddesinin (a) bendinin, 1 ile 15 inci alt bentlerinde yer alan fiil ve hallerden herhangi birini bir sözleşme dönemi içinde iki kez, 16 ile 27 inci alt bentlerinde yer alan fiil ve hallerden herhangi birini bir sözleşme dönemi içinde bir kez işlediğinin tespit edilmesi hallerinde"* ve ayrıca hizmet sözleşmesinin 5. maddesinin (b) fıkrasında belirtilen *"Görevlerinde başarısız olduğunun birim amirlerince tespit edilmesi"* halinde sözleşme döneminin bitimi beklenmeksizin hemen hizmet sözleşmesi sona erdirilir hükmüne girdiği ve hizmet sözleşmesinin fesh edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Söz konusu muhakkik raporuna istinaden Evren KAYAŞ'ın durumunun; 28/12/2011 tarihli ve 2011/2634 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının sözleşmenin sona ereceği haller başlıklı 8. maddesinin 1. alt bendi olan *"Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek, düzensiz veya kusurlu davranmak"* ve hizmet sözleşmesinin 5. maddesinin (b) fıkrasındaki *"Görevlerinde başarısız olduğunun birim amirlerince tespit edilmesi"* kapsamına girdiği değerlendirilerek adı geçeninin sözleşmesi 19/09/2012 tarihinde sona erdirilmiştir.

Diğer taraftan Evren KAYAŞ 30/06/2012 tarihinde evlenmiş olup; ilgilinin sözleşmesi, evlenmesinden 79 gün sonra feshedilmiştir. Bu nedenle iki olay arasında bir herhangi bir illiyet yoktur.



Kurumumuz İzmir Bölge Müdürü Rıdvan YAKA'nın teklifi üzerine 25/01/2010 tarihinde geçici personel olarak istihdam edilmeye başlanan Evren KAYAŞ'ın eşi Beyhan KAYAŞ da aynı şekilde Bölge Müdürü Rıdvan YAKA'nın teklifi üzerine 31/01/2007 tarihinde geçici personel olarak istihdam edilmeye başlanmış ve halen aynı Bölge Müdürlüğümüzde görev yapmaktadır. Beyhan KAYAŞ eşinin aksine kendisine verilen görevleri zamanında ve en yüksek kalitede yerine getirmiş ve görevlerinde herhangi bir aksaklığı gözlenmemiştir.

Soru 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?

Cevap 2: İzmir Bölge Müdürlüğünde Ramazan ayı içersinde oruç tutan veya tutmayan ayrımı yapılmaksızın personel arasında dayanışmanın artırılması ve sosyal bir etkinlik olması amacıyla, sekiz yıldır ve düzenli olarak tüm bölge müdürlüğü çalışanlarına iftar yemeği düzenlenmektedir. Sekiz yıl boyunca oruç tutan veya tutmayan ayırmaksızın personelin büyük çoğunluğu bu iftarlara katılmış, katılamayan personelle ilgili de bu sekiz yıl boyunca hiç bir değerlendirme yapılmamıştır. Bu yemeklere personelin katılmaya zorlanması ya da katılmayanlardan katılmama gerekçelerini beyan etmeleri gibi bir uygulama söz konusu olmamıştır. Diğer taraftan konu ile ilgili her hangi bir şikayet, yazılı ya da sözlü olarak ilgili makama iletilmemiştir.

Soru 3: Evren KAYAŞ'ın işten atılmasının nedeni Bölge Müdürü'nün iftar yemeğine, yeni evli olduğu için eşiyle 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?

Cevap 3: 1. Sorunun cevabında da belirtildiği üzere Evren KAYAŞ'ın sözleşmesinin sonlandırılmasında iftar yemeğine katılıp katılmaması değil, görevi ile ilgili yapmış olduğu işlerdeki performans düşüklüğü neden olmuştur. Adı geçen personelimizin aynı statüdeki diğer tüm personelle birlikte imzalamış olduğu hizmet sözleşmesi içeriğine uygun olarak, İzmir Bölge Müdürlüğünde 2008 yılından buyana uygulanmakta olan performans kriterleri kişilerin yapmış olduğu çalışmaların ölçülmesi ile ilgili olup, önergede belirtildiği şekilde iftar yemeğine katılıp katılmama, etek boyu, mazeret izni kullanmakla kesinlikle ilgisi yoktur.

İzmir Bölge Müdürlüğü tarafından da çalışmalardaki gerekli verim, şeffaflık ve güvenin artırılması için 2006 yılından bu yana “Kalite Yönetim Sistemi” 2008 yılından itibaren de “Başarı Ölçütleri” uygulanmaya başlanmıştır. Başarı ölçütleri kapsamında Bölge Müdürlüğü tarafından yürütülen çalışmalar “Çok Başarılı”, “Başarılı”, “Başarısız”, “Ciddi Başarısız” olarak sınıflandırılmaktadır. Başarı ölçütleri ve Kalite Yönetim Sistemi sayesinde Bölge Müdürlüğünün sorumluluk alanındaki tüm görev ve işlemler standart hale getirilmiş, hataların ölçülmesi ve giderilmesi mümkün kılınmış, çalışanların performansı ölçülerek gerekli tedbirlerin alınması sağlanmış olup, 2008-2012 yılları arasında 26 Bölge Müdürlüğü içerisinde proje başına üst kontrol sınırı üzerinde bulunma durumuna göre en iyi ikinci Bölge Müdürlüğü sıralamasına ulaşılmıştır. Bölge Müdürlüğümüzde arasında Evren KAYAŞ ile birlikte başarı ölçütlerinde gerekli çabayı göstermeyen, emsallerine göre performansı düşük 4 geçici personelin sözleşmeleri fesh edilmiş, hayali bilgi getiren, emsallerine göre düşük performansa sahip olan, görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yanlış beyanda bulunan 3 personelin ise hakkında inceleme ve soruşturma başlatılmış, yapılan inceleme ve

soruşturma neticesinde oluşturulan muhakkik raporlarında hizmet sözleşmelerinin fesh edilmesinin gerektiği bildirilmiş, ancak adigeçenler soruşturma esnasında istifaen görevlerinden ayrıldıklarından herhangi bir işlem yapılamamıştır.

Diğer taraftan sadece 2011 ve 2012 yılında TÜİK İzmir Bölge Müdürlüğünde 16 kişi evlenmiş ve bu kişilerin hepsi evlilikten doğan kanuni izinlerini eksiksiz kullanmışlardır. Ayrıca, 2011 ve 2012 yıllarında 9 personel doğum yapmış ve doğumdan dolayı kullanmaları gereken doğum ve doğum sonrası süt izinlerini eksiksiz kullanmışlardır ve kullanmaya devam etmektedirler. Bu kişiler kendilerine verilen görevleri süresinde ve aksatmadan yerine getirdikleri için izinleri kullandıkları süreler içinde yapmaları gereken görevleri ile ilgili herhangi bir uyarı yazısı yazılmamış veya soruşturma yapılmamıştır. Dolayısıyla Evren KAYAŞ için verilen karar kesinlikle adı geçen kişinin evliktan dolayı kullandığı izinler ile ilgili değildir.

Bölge Müdürlüğünde görev yapan tüm personelin yıllık izinlerini kullanmasını teminen belirli aralıklarla ilgili yöneticiler ve çalışanlar bilgilendirilmekte ve kanuni izinlerin kullanılması teşvik edilmektedir. Bu konu ile ilgili Bölge Müdürlüğünde haftalık yönetici toplantılarında verilen talimatlar kayıtlarda mevcuttur.

Öte yandan 25 Ekim 1982 tarih ve 17849 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmeliğin 5. maddesinde kamu personelinin kılık ve kıyafetinde uyacakları hususlar belirtilmekte olup; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun Kıyafet Mecburiyeti başlıklı Ek 19. maddesinde de “Devlet memurları, kanun, tüzük ve yönetmeliklerin öngördüğü kılık ve kıyafet kurallarına uymak mecburiyetindedirler.” hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede personelin kılık ve kıyafet kurallarına uyması yasal mevzuat gereğidir. Mevzuatta öngörülen kurallar dışında herhangi bir uygulama sözkonusu değildir.

Soru 4: Söz konusu haksız işten atma olayının sorumlusu ve işyerinde yetkili sendika olan Büro Emekçileri Sendikasına karşı ayrımcı ve baskıcı tutum sergilerken, Memur Sen İl Temsilciliğini ziyaret edip, boy boy fotoğraf çektiren Bölge Müdürü Rıdvan YAKA yetkili hakkında her hangi bir soruşturma açılmış mıdır?

Cevap 4: Bölge Müdürü Rıdvan YAKA'nın Eğitim-Bir Sen temsilcisini ziyareti 2010 yılı Aralık ayında gerçekleşmiş bir ziyaret olup, yetkili sendika dahil, işyerinde üyesi bulunan tüm sendika temsilcileri ile iletişime açık bir yöneticidir. Zira son iki yılda il başkanı, genel başkan düzeyinde tüm sendika yöneticilerinin en az dört ziyaretini makamında kabul ettiği, ayrıca personel ile görüşme talepleri için tüm sendikalara eşit sayıda olmak üzere konferans salonlarını tahsis ettiği, Bölge Müdürlüğü ziyaretçi defteri kayıtlarında mevcuttur. Dolayısıyla sendika ayrımı iddiası asılsızdır. Bu konu ile ilgili olarak Rıdvan YAKA hakkında herhangi bir soruşturma açılmamıştır.

Soru 5: 3 Ekim 2012 tarihinden sonra, Rıdvan YAKA'nın TÜİK Kurum Başkan Yardımcılığı'na vekaleten atanması, TÜİK Teşkilat Kanunu'nun 24. maddesine uygun mudur? Adı geçenin KPYDS'den en az 70 puan (C) düzeyinde yabancı dil seviyesini gösterir belge mevcut mudur?

Cevap 5: Türkiye İstatistik Kurumu İzmir Bölge Müdürü Rıdvan YAKA, Kurumumuzdaki görevi sırasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 122 nci maddesi kapsamında dönemin Türkiye İstatistik Kurumu

Başkanları ve İzmir Valileri tarafından verilen beş adet TAKDİRNAME/BAŞARI BELGESİ'ne sahip personel olup, Kurum Başkan Yardımcılığına, 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanununun 24. maddesinde söz konusu göreve atanma şartlarından biri olan yabancı dil belge şartını taşımadığından adı geçen vekaleten atanmamış olup, Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğine (Seri No:99) istinaden 05/10/2012 tarihli ve 903.02.02-386 sayılı onayla bahse konu görevi tedviren yürütmek üzere görevlendirilmiştir.

Soru 6: Daha önce de performans kriterlerini gerekçe göstererek TÜİK 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?

Cevap 6: İzmir Bölge Müdürlüğü personeli Kısmet AKÇASOY, söz konusu Bölge Müdürlüğünün 23/02/2012 tarihli ve 903.02-370 sayılı yazısına istinaden, Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı Personelinin Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik kapsamında Yer Değiştirme Kurulunun 22/05/2012 tarihli ve 2012/2 sayılı Kararı doğrultusunda Başkanlık Makamının 31/05/2012 tarihli ve 903.02.01-148 sayılı onayı ile İzmir Bölge Müdürlüğünden Kocaeli Bölge Müdürlüğüne naklen atanmış olup, bahse konu tayini, adı geçeninin açtığı davada yürütmeyi durdurma kararı alınması nedeniyle tekrar İzmir Bölge Müdürlüğüne atama işlemi gerçekleştirilmiştir.

Soru 7: TÜİK'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?

Cevap 7: Bu iddia tamamen asılsız olup, performans yetersizliği nedeniyle sözleşmesi fesh edilen Evren KAYAŞ, Kurumumuz İzmir Bölge Müdürü Rıdvan YAKA'nın teklifi üzerine 2010 yılında geçici personel olarak istihdam edilmeye başlamış bir personeldir. Aynı şekilde istihdam edilen ilgilinin eşi Beyhan KAYAŞ da halen aynı Bölge Müdürlüğümüzde görev yapmaya devam etmektedir. Evren KAYAŞ'ın, sözleşmesinin fesh edilmesinden sonra, çeşitli kamu kurumlarının sınavlarını kazanarak ayrılan geçici personelin yerine ihtiyaç doğrultusunda Kurumumuz tarafından 2011 yılında yapılan Nüfus ve Konut Araştırması çalışmasında emsallerine göre en yüksek performansa sahip olduğu tespit edilen ve bu nedenle 2012 yılında yapılan Puan Projesi ve Tütün Araştırması çalışmasında tekrar görevlendirilen ve ayrıca bu çalışmayı yürüten Grup ve Takım Sorumlusu tarafından başarılı olmaları nedeniyle önerilen 2 personel ile eşi İzmir'e atanan Bursa Bölge Müdürlüğünde geçici personel olarak görev yapan 1 personel göreve başlatılmış olup; personel alımında yapılan bu uygulama tamamen başarı ölçütlü ve objektif bir uygulamadır.

Soru 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?

Cevap 8: Kurumumuzda uzun yıllardan bu yana 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin C bendi kapsamında geçici personel çalıştırılmaktadır. Bu statüde personel çalıştırmanın dayanağı ise, her yıl çıkartılan Bakanlar Kurulu Kararlarıdır. 1971 yılından bu yana çıkartılan Kararnamelere bakıldığında, son dönemde çıkartılan Kararnamelerde kapsamlı değişiklikler yapılmış, çalışanların özlük haklarında, çalıştırılma usul esaslarında göz ardı edilemeyecek iyileştirmeler (ücret, izin hakları, hastalık izinleri vb.) sağlanmıştır. Bu



statüde görev yapanların çalışma usul esasları ve diğer özlük haklarında yukarıda belirtildiği üzere yasa gereğince Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenmektedir.

4/C’li personele yönelik yukarıda belirtilen iyileştirmelere ilaveten Kurumumuzda tüm çalışanlar arasında dayanışmayı, birlikte ve birbirinden öğrenerek kolektif çalışmayı esas alan katılımcı bir çalışma yöntemine geçilmesi konusunda aşağıdaki uygulamalar yürütülmektedir.

- Katılımcı yönetim ve çalışma yaklaşımı gereği gerek üst yönetimce alınan kararların gerekse birimlerin birbirleri arasında bilgi akışının sağlanması kapsamında genel koordinasyon toplantı tutanakları, çalışma grup toplantı tutanakları, rapor ve belgeleri intranet üzerinden tüm personel ile paylaşılmaktadır.
- Mesleki bilgi ve gelişim eğitim programlarının yanı sıra çalışanların iletişim, kişisel gelişim ve diğer ihtiyaç duydukları konularda eğitim, seminer ve toplantılar düzenlenmektedir.
- Çalışanların memnuniyetini ölçmek ve Kurumun gelişmeye açık yönlerini tespit etmek amacıyla periyodik olarak “Çalışan Memnuniyeti Anketi” uygulanmaktadır.
- Bölge Müdürlüğünde evlenen, çocuğu olan, emeklilik, başka bir işe atanma, istifa etme vb. nedenlerden dolayı ayrılan personele tüm personelin istekli katılımları ile yapılan sosyal yardımlaşma fonundan hediye verilmekte olup; evlendiğinde bu fonun üyesi bulunan Evren KAYAŞ’a da sosyal yardımlaşma fonundan hediye verilmiştir.
- Kurum içi birlikte çalışabilirliğin geliştirilmesinin yanı sıra kurumlararası da aynı yaklaşım içerisinde, Resmi İstatistik Programı’nın hazırlanması, yürütülmesi ve izlenmesi kapsamında kurumlararası çalışma grupları vasıtasıyla birlikte çalışma usulu esas alınmıştır.