

Sayı : 34930642-610- 20386
Konu : Soru Önergesi

20.../3/2013

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü'nün 23/11/2012 tarih ve B.02.0.KKG.0.12/610-2-2442/4962 sayılı yazısı.

İlgi yazı ekinde alınan, Bingöl Milletvekili Sayın İdris BALUKEN tarafından Başbakanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN'a tevcih edilen ve Bakanlığımızca yazılı olarak cevaplandırılması tensip edilen 7/12222 Esas numaralı yazılı soru önergesine ilişkin hazırlanan cevabi bilgiler ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.



Fatma ŞAHİN
Bakan

EK:
Soru Önergesi cevabı (.... sayfa)

DAĞITIM :
Gereği:
TBMM Başkanlığına

Bilgi :
Başbakanlığa

Bingöl Milletvekili Sayın İdris BALUKEN'e Ait 7/12222 Esas Numaralı Yazılı Soru Önergesine İlişkin Olarak Hazırlanan Cevap Metni

İlgili soru önergesinde;

“Kamu personeli alımı Anayasa ile temel ilkeleri belirlenen yasalarla da kurallara bağlanan bir süreci öngörür. Devlet Memurları Kanunu'nda personel alımı ile ilgili yer alan ibare şu şekildedir: "Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır." Liyakat usulü kamuya personel alımının nesnel koşullara dayandırılmasını garanti almasına rağmen kamu personeli alımı ile ilgili çok çeşitli iddialar her geçen gün basına yansımaktadır. Kamu personel alımlarının yanı sıra özel şirketler aracılığı ile yapılan işlerde gerçekleşen personel alımları ile ilgili de siyasi baskı kullanılarak personel alımlarına etkiye ilişkin güçlü iddialar mevcuttur. Bu haberlerin en dikkat çekici olanları ise siyasi iradenin etkisinden bahsedenlerle yapılan sınavlarda yüksek puanlar almasına rağmen işe alınmayanların iddiaları olarak gösterilmektedir.” ifadeleri yer almaktadır.

Bu bağlamda;

SORU 1: Bingöl Karlıova ilçemizde SYDV aracılığı ile işe alınan personelin alım süreci ile ilgili olarak usulsüzlük yapıldığı yönünde güçlü iddialar mevcuttur. Sınav puanı 88.5 ve 87 puan olan adaylar işe alınmazken, puanı 72 ve 73 olan adaylar işe alınmıştır. Puanı yüksek olan adaylara karşın düşük olan adayların işe alınmamasının sebebi nedir? Liyakat usulüne ters düşen bu uygulamayı yapan hakkında idari veya adli soruşturma başlatılmış mıdır?

CEVAP 1: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu'nun 16.02.2012 tarih ve 2012/1 sayılı Kararları ile “SYD Vakıfları Personellerinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar” 16 Nisan 2012 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir.

Bakanlığımızın 03.04.2012 tarih ve 2012/12 sayılı Genelgeleri doğrultusunda Karlıova Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında çalıştırılan personel norm kadro sayısı 4'ten 13'e yükseltilmiş olup, alınacak personellerde aranacak genel şartlar ve başvuru değerlendirmesinde yapılması gereken işlemler belirlenmiştir.

İlgili Vakıfça istihdam edilecek personellerle ilgili olarak; “SYD Vakıfları Personellerinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar”ın 6. maddesinin 8. fıkrasında “Vakıflarda ilk defa istihdam edilecek Vakıf Müdürü, Muhasebeci, Sosyal Yardım İnceleme Görevlisi ile Büro Görevlisinde, 4 yıllık yüksek öğretim kurumlarının her bir iş unvanın iş tanımında belirtilen bölümlerinden mezun

olmak ve ÖSYM tarafından yapılan geçerli Kamu Personeli Seçme Sınavında KPSS-P3 puan türünden en az 60 puan almış olmak şartları aranır.” ibaresi bulunmaktadır.

İlgili mevzuat doğrultusunda söz konusu personel alımına ilişkin gerekli duyuru yapılmış, alınacak personel sayısının üç katı kadar personel puan sıralamasına uyularak mülakata çağrılmış, oluşturulan mülakat komisyonu tarafından mülakata tabi tutularak sınavı kazananlara ait liste Vakıf Mütevelli Heyetinin 26/09/2012 tarih ve 23 sayılı Kabul kararları ile Bakanlığımız Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü’ne onaylanmak üzere gönderilmiş ilgili Müdürlükçe onaylandıktan sonra Vakıf Başkanı ile personeller arasında süresiz sözleşme imzalanarak personeller işe başlamışlardır.

SORU 2: Bingöl ilimiz Yayladere ilçesinde SYDV aracılığı ile bir personel alımı yapılmıştır. İşe alım ile ilgili şartlara bakıldığında Yayladere ilçesinde ikamet etme zorunluluğu vardır. Bu şartın yanı sıra mülakata çağrılan kişilerden puanı yüksek olanın işe alınmadığı ile ilgili güçlü iddialar da mevcut olmakla beraber düşük puanla işe alınan kişinin SYDV Müdürünün yakın akrabası olduğu da ifade edilmektedir.

- a) İşe alınan kişinin Yayladere ikametline sınav başvurularından birkaç gün önce geçtiği, SYDV müdürünün akrabası olduğu, düşük puan almasına rağmen işe yerleştirildiği iddialarından hareketle; işe alınan kişi kimdir?
- b) Bu kişinin Yayladere nüfusuna kaydı ne zaman gerçekleştirilmiştir? Yayladere’de ikamet ettiği yerin adresi nedir?
- c) SYDV Müdürü ile Medeni Hukuka göre akraba yakınlığı nedir?
- d) Mülakata çağrılan ve işe alımı yapılan kişiden daha yüksek puan alan yurttaşımız neden işe alınmamıştır?
- e) Kanunla düzenlenen liyakat usulüne göre alım maddesi ihlal edilmemiştir?
- f) Yayladere kamuoyunda konuşulan bu güçlü iddiaların araştırılması ve sorumlular hakkında herhangi bir adli veya idari soruşturma açılması hususunda çalışmanız var mıdır?

CEVAP 2: Yayladere ilçesi SYDV’de boş bulunan 1 adet Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi alımı için 12/10/2012 tarihinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü’nün web sitesi üzerinden ilana çıkmış, adaylar online olarak web sitesi üzerinden başvuruda bulunmuş ve en yüksek altı puanlı adaydan üçü asil, üçü yedek üye olarak belirlenmiştir. Asil ve yedek adaylardan ilanda belirtilen son başvuru tarihi olan 19/10/2012’ye kadar gerekli belgelerini teslim etmeleri istenmiş belgelerini teslim eden adayların belgeleri incelenmiş, ilanda belirtilen şartları taşıyan adaylar Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü’ne bildirilerek 23/10/2012 tarihinde belirlenen üç asil aday mülakat heyetince mülakata alınmıştır. Mülakat heyetince genel kültür, genel yetenek, mevzuat bilgisi, temsil kabiliyeti, diksiyon, özgüven, iletişim becerileri, iş deneyimi, proje döngüsü, bilgisayar sertifikası, yüksek lisans, hedef ve beklentileri kriterleri altında bir değerlendirme yapılmıştır.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca yapılacak işe alımlarda uygulanmak üzere Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nce Vakıflara gönderilen 03.04.2012 tarih ve 2012/12 sayılı ve 25.04.2012 tarih ve 2012/14 sayılı Personel İşe Alım Genelgeleri doğrultusunda mülakat heyeti oluşturulmuş ve mülakat heyetince liyakat esasına göre işlem tesis edilmiştir. Mülakat heyetince başarılı bulunarak işe alınan kişi ile Vakıf Müdürü arasında herhangi bir kan veya sıhri hısımlık ilişkisinin bulunduğuna ilişkin Bakanlığımıza intikal eden bir bilgi bulunmamaktadır. Ayrıca konu ile ilgili açılan herhangi bir adli veya idari soruşturma da bulunmamaktadır.

SORU 3: Bingöl ilimiz Solhan ilçesinde yapımı devam eden Kalehan Barajında çalıştırılmak üzere özel şirket aracılığı ile personel alımı yapılmaktadır. Bu personel alımlarından özellikle güvenlik görevlisi pozisyonunda olanların alımları ile ilgili olarak iktidar partisi yandaşlarının alındığı yönünde güçlü iddialar mevcuttur. Siyaset kurumundan alınan gücün personel alımlarındaki usulsüzlükler için kullanılması ahlaki midir? Böyle bir davranışı görevi kötüye kullanma kriteri çerçevesinde nasıl değerlendirmektesiniz?

CEVAP 3: Orman ve Su İşleri Bakanlığı'nın 25.12.2012 tarihli cevabi yazısında, güvenlik hizmetlerinin, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun gereği hizmet alımı yoluyla karşılanmakta olduğu, çalıştırılacak güvenlik görevlisinin belirlenmesinde Bakanlığın inisiyatifinin bulunmadığı bildirilmiştir.

SORU 4: Bingöl Belediyesi gerek seçimlerden önce çok sayıda personel alımı gerekse de seçimlerden sonraki süreçlerde işçi çıkarması kapsamında Bingöl kamuoyunda çokça tartışılmaktadır. Bingöl Belediyesi'nden çıkarılan veya başka kurumlara norm kadro fazlası altında gönderilen şirket personeli, sözleşmeli ya da kadrolu personelle ilgili olarak birçok tartışma mevcuttur. Bu tartışmalarda genel olarak belediyenin işe alım ya da işten çıkarma süreçlerinde çalışanların siyasi parti tercihleri ve inançlarının etkili olduğu dile getirilmektedir. 2009'dan bu yana belediyede ya da taşeron firmalarda çalıştırılan AKP Bingöl Gençlik Kolları üyeleri ve Kadın Kolları üyeleri olmuş mudur? Belediye tarafından 2012 yılı içerisinde işten çıkarılan tüm işçiler arasından seçilerek işten çıkarılma sebepleri nelerdir? Bu işten çıkarılmalarda performans düşüklüğü mü yoksa siyasi tercih ve inanç mı etkili olmuştur?

CEVAP 4: Bingöl Belediyesi'nin 07.12.2012 tarihli cevabi yazısında, 6111 sayılı Kanun'un 166 ncı maddesi gereğince işçi norm kadro fazlası olan işçilerinden bir kısmının diğer kurumlara naklen gönderildiği, norm kadro fazlası olarak gönderilen işçilerin tespitinde herhangi bir siyasi tercih ve inancın göz önünde bulundurulmadığı, Kurumun ihtiyacı ve performansa göre değerlendirme yapıldığı bildirilmiştir.

Ayrıca, Belediye tarafından yapılan hizmet alım işi ihalelerinde şehrin ihtiyacına göre zaman zaman azalma veya arttırma yapıldığı, hizmet alım işi ihaleleri marifetiyle çalıştırılan elemanların, firmalar tarafından alındığı bildirilmiştir.

SORU 5: Kamuya yapılan personel alımlarında mülakat yapılması liyakat usulüne aykırı değil midir? Personel alımının nesnel koşullara göre yapılması gerekirken mülakatın personel alımlarını öznelleştireceği gerçeğini neden göz ardı etmektesiniz?

CEVAP 5: Kamuda personel istihdamı için, adaylarda Kamu Personeli Seçme Sınavı şartı sağlandıktan sonra mülakat tekniklerinin kullanılması insan kaynakları yönetiminde kullanılan bir usuldür. Belirli bir pozisyon için başvuran her adayın yetenek, donanım ve kişilik özellikleri açısından beklenen düzeyde olmaması nedeniyle mülakat yoluyla bu hususun değerlendirilmesinin objektif kriterlere aykırı olmadığı açıktır.