



T.C.
KALKINMA BAKANLIĞI
Özel Kalem Müdürlüğü

41336

8 MAYIS 2014

ÇOK İVEDİ

Sayı : 43728771-610.00- 1963
Konu : 7/41396 Esas Sayılı Yazılı Soru Önergesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA
(Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı)

İlgi: TBMM Kanunlar ve Kararlar Başkanlığının 09.04.2014 tarihli ve 43452547-120.00-172782 sayılı yazısı.

İlgi yazıyla, İstanbul Milletvekili Sayın A. Levent TÜZEL'in tarafıma tevcih ettiği 7/41396 esas sayılı yazılı soru önergesinin cevaplandırılması talep edilmektedir.

Söz konusu yazılı soru önergesiyle ilgili cevabımız ekte sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Cevdet YILMAZ
Bakan

EKLER :

1- Soru önergesine ilişkin cevaplar
(4 sayfa)

Adres: Necatibey Cad. No:110/A-06100 Yücetepe-ANKARA

Telefon: +90 (312) 294 50 00 - 294 50 95 - 294 50 97

Faks: +90 (312) 294 69 77

Elektronik Ağ: <http://www.kalkinma.gov.tr>

sozdemir@kalkinma.gov.tr

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.

Evrak teyidi <https://kbeb.kalkinma.gov.tr/Sorgu> adresinden 9DYT-10UY-8VR7 kodu ile yapılabilir.



**İSTANBUL MİLLETVEKİLİ SAYIN A. LEVENT TÜZEL'İN YÖNELTTİĞİ 7/41396
ESAS SAYILI YAZILI SORU ÖNERGESİNE YÖNELİK CEVAPLAR:**

19.03.2014 tarihinde Kars TÜİK Bölge Müdürlüğü'nde 7 kamu çalışanının ölümüyle sonuçlanan üzücü bir olay yaşanmıştır. Yapılan açıklamalar, bu vahim olayın adım adım geldiği ve kamu idaresinin sorumluluğuna işaret etmektedir.

Veysi Erim'in üyesi bulunduğu Büro Emekçileri Sendikası'na yapılan açıklamada, adı geçeninin 1,5 yılı aşkın bir süredir sosyolog kadrosunda görev yaptığı, Kürt olduğu ve Cuma namazına gitmediği için kendisine mobbing uygulandığı gerekçesiyle sendikaya başvurduğu, baskılar nedeniyle tayin talebinde bulunduğu ancak idarece reddedildiği, Erim'in bu nedenle psikolojik sorunlar yaşadığı belirtilmektedir. Kamuda yaşanan mobbing uygulamaları sonucunda psikolojik travmaların yaygınlaştığı, şiddet ve ölümlerin her geçen gün arttığı kaydedilen açıklamada, Erim'in durumuna ilişkin sendika olarak geçmişte girişimlerde bulundukları, ancak sonuç alamadıkları ifade edilmektedir.

Konuyla ilgili olarak;

Soru 1: Veysi Erim'in Kürt olduğu ve Cuma namazına gitmediği için onur kırıcı ve ayrımcı uygulamaya maruz kaldığı iddiaları doğru mudur? Sendikanın uyarısı neden dikkate alınmamıştır?

Cevap 1: Veysi ERİM tarafından verilen "Kürt olduğu ve Cuma namazına gitmediği için onur kırıcı ve ayrımcı uygulamaya maruz kaldığı" iddiasını içeren şikayet ve tayin dilekçesine istinaden inceleme, araştırma ve soruşturma yapmak üzere Kurum Başkanlığı tarafından Muhakkik görevlendirilmiştir. Yapılan soruşturmanın sonucunda sendikanın Veysi ERİM ile aynı iddialarda bulunduğu görülmüş olup, söz konusu iddiaların doğru olmadığı tespit edilmiştir.

Soru 2: Sosyolog kadrosunda olan bir TÜİK çalışanına hangi görevler verilmektedir? Nöbet tutma zorunluluğu var mıdır? Nöbet tutturulup bunun karşılığında kullanması gereken izinleri verilmiş midir?

Cevap 2: TÜİK Bölge Müdürlüklerinde "Sosyolog" kadrosunda olan bir TÜİK çalışanından, özellikle görev yaptığı bölgeye yönelik olmak üzere, sosyal konularda yapılmış araştırmaların sonuçlarını incelemesi, gözlem ve görüşme gibi yöntemleri kullanarak, bölgeye ait toplumsal gelişmeleri ve sosyal ilişkileri araştırması, edinilen verileri ve sonuçları değerlendirerek araştırma sonucunda edinilen bulguları yorumlaması ve bölgeye yönelik analizler yapması, sosyal içerikli araştırmaların alan uygulamalarının yöntem, kural ve formatlarına uygun olarak yürütülmesi için cevaplayıcılar ile iletişimin en ideal noktaya getirilmesi konusunda gerekli araştırmalar yapması ve bu konuda öneriler geliştirmesi beklenmektedir. Bu doğrultuda sosyolog kadrosuna atanan çalışanlar Bölge Müdürlüklerinin Sosyal Araştırmalar Grubunda görevlendirilmekte olup, yukarıda belirtilen çalışmaları gerçekleştirebilmeleri amacıyla özellikle aşağıda belirtilen araştırmalarda görev verilmektedir.

NO	ARAŞTIRMANIN ADI	PERİOD
1	Hanehalkı İşgücü Anketi	Sürekli
2	Hanehalkı Bütçe Araştırması	Aylık
3	Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması	Yıllık
4	Zaman Kullanım Anketi	Diğer
5	Tüketici Eğilim Anketi	Aylık
6	Bavul Ticareti Anketi	Üç Aylık
7	Çıkış Yapan Ziyaretçiler Anketi	Üç Aylık
8	Hanehalkı Yurtiçi ve Yurtdışı Turizm Araştırması	Üç Aylık
9	Vatandaş Giriş Anketi	Üç Aylık
10	Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması	Yıllık
11	Kurumsal Yerler Adres Veritabanı Güncelleme ve ADNKS Kurumsal Nüfus	Yıllık
12	Sinema İstatistikleri	Yıllık
13	Tiyatro İstatistikleri	Yıllık
14	Üniversite Kütüphaneleri İstatistikleri	Yıllık
15	Yaşam Memnuniyeti Araştırması	Yıllık
16	Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması	Yıllık
17	Yazılı Medya Araştırması	Yıllık
18	Türkiye Sağlık Araştırması	Diğer (2 Yılda Bir)
19	Kültürel ve Bilimsel Faaliyetler Araştırması	Diğer (5 Yılda Bir)
20	Yetişkin Eğitimi Araştırması	Diğer (5 Yılda Bir)
21	Belediye Dernek ve Vakıfların Sosyal Koruma Harcamaları	Diğer
22	Kurumsal Nüfus Bireysel Harcama Anketi	Diğer
23	Ölüm Nedeni İstatistikleri	Sürekli
24	Yapı Belgeleri (Yapı Ruhsatları ve Yapı Kullanım İzin Belgeleri)	Sürekli

Kars Bölge Müdürlüğünde, Kuruma gelen kişilerin taleplerine cevap vermek üzere, mesai günleri ögle tatilinde kadrolu bir erkek personele nöbet tutturulmakta, nöbet tutacak personel görev durumları dikkate alınarak aylık olarak tespit edilmekte ve nöbet tutan personele aynı gün nöbet öncesi veya sonrası ögle tatili için bir saat izin verilmekteydi.

Soru 3: Bölge Müdürlüğü'nde yaşadığı baskıları dilekçeyle 08.10.2013 tarihinde Kurum Başkanlığına bildirdiği doğru mudur? Doğru ise Kurum Başkanlığı başvuru üzerine ne tür girişimlerde bulunmuştur?

Cevap 3: Veysi ERİM tarafından verilen “baskı gördüğü” iddiasını içeren şikayet ve tayin dilekçesine istinaden inceleme, araştırma ve soruşturma yapmak üzere Kurum Başkanlığı tarafından Muhakkik görevlendirilmiş olup, soruşturma sonucunda iddiaların doğru olmadığı tespit edilmiştir. Soruşturma süresince şikayetçinin gösterdiği şahitler de dahil olmak üzere toplam 23 personelin ifadesine başvurulmuştur. Ayrıca iddialara ilişkin somut bulgulara da rastlanmamıştır. Muhakkik adı geçen “Kınama” cezası ile cezalandırılmasını ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 25. maddesi gereğince Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulmasını teklif etmiştir. Bu doğrultuda gereği yapılmıştır.

Soru 4: Adı geçen Diyarbakır’a tayin talebi neden uygun bulunmamıştır?

Cevap 4: Veysi ERİM, 30/07/2012 tarihinde Kamu Personeli Seçme Sınavı sonucuna göre, ihtiyaç olan Bölge Müdürlüğü listesinden kendi tercih ettiği TÜİK Kars Bölge Müdürlüğü'ne sosyolog olarak atanmış olup, Diyarbakır Bölge Müdürlüğüne üç kez tayin talebinde bulunmuştur. Söz konusu tayin talepleri, Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 6'ncı maddesinin 4'üncü fıkrasına göre "Personelin aynı hizmet bölgesi içerisinde yer değişikliği talebinde bulunabilmesi için, bu hizmet bölgesindeki zorunlu çalışma süresinin en az yarısını tamamlaması zorunludur." hükmü gereğince kişinin Kars Bölge Müdürlüğünde en az iki yıl (zorunlu çalışma süresi 4 yıldır) çalışması gerektiğinden, ayrıca Kars Bölge Müdürlüğünde başka sosyolog bulunmaması, ilgilinin hizmetine ihtiyaç duyulması ve gerekçe olarak gösterdiği hastalığının tedavisini ilgili mevzuat gereğince öncelikle Kars olmak üzere Erzurum ve Van illerinde yaptırabileceği gerekçesi ile uygun bulunmamıştır.

Soru 5: Kamuda uygulanmakta olan aynı işi yapan ancak farklı ücret ve statülerde, esnek, kuralsız, performansa dayalı çalışma, çalışanlar arasında dayanışmayı mı yoksa rekabeti mi körüklemektedir? Kamuda iş barışını bozan uygulamalar nelerdir?

Cevap 5: 6111 sayılı Kanunla sicil sistemi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundan çıkarılmıştır. Aynı Kanunun 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun (DMK) 122. maddesine getirmiş olduğu değişiklikle kamu kurum ve kuruluşlarına, yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığından (DPB) uygun görüş almak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilme imkanı getirilmiştir. Konuya ilişkin çalışmalar Kalkınma Planları ve Yıllık Programlarında da ifade edildiği üzere DPB koordinasyonunda yürütülmektedir.

Esnek çalışma anlamında ise DMK'nın 100. Maddesinde "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tespit olunur." hükmü yer almaktadır. Bu hükme ek olarak 2011 yılındaki değişiklikle Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esaslar, Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir." hükmü eklenmiştir. DPB'nin bu alana ilişkin çalışmaları devam etmektedir. Çalışmalar Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan 2014 Yılı Kamu Yatırım Programına dahil edilen "Devlet Memurlarının Çalışma Yerleri ve Çalışma Saatlerinin Esnekleştirilmesi Projesi" kapsamında yürütülmektedir. Bu doğrultuda DPB'ye 2014 yılı için 700 bin TL ödenek tahsisi sağlanmıştır.

Soru 6: Kamuda, kaç idareci hakkında, mobbing uygulandığı için şikâyet başvurusunda bulunulmuş, kaç idareci hakkında disiplin soruşturması açılmıştır?

Cevap 6: Çalışma Bakanlığına ait 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi bulunmaktadır. Genelgenin dördüncü maddesinde psikolojik tacizle mücadele için güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi olan ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda 19.03.2011 - 19.03.2013 tarihleri arasındaki iki yıllık süreçte ALO 170'e toplam 5.890 adet işyerinde psikolojik taciz başvurusu yapılmıştır. Bu başvuruların yüzde 33'ü kamu sektöründe gerçekleşmiştir.



Soru 7: Bu tür üzücü olayların yaşanmaması, memurları intihara ve cinnete yönelten toplumsal koşulların bir parçası olan çalışma koşullarının, herkesin kendini güvende hissedeceği, insan sağlığına uygun hale getirilmesi için ne tür önlemler alınacaktır?

Cevap 7: Bakanlığımız ve Bağlı Kurumlarımızda çalışan odaklı bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu kapsamda TÜİK’de, çalışanları teşvik ve motive edebilmek, duygu ve düşüncelerini yönetime iletebilmek ve iki yönlü bir iletişim sağlayabilmek amacıyla toplantı tutanakları intranet ortamında çalışanlar ile paylaşılmakta, her yıl düzenli olarak Çalışan Memnuniyeti Araştırması uygulanmaktadır. Araştırma sonuçları ile çalışanların ihtiyaçlarının belirlenmesi ve motivasyon düzeylerinin tespit edilmesi, insan kaynakları uygulamalarının etkinliğinin ölçülmesi, çalışanların kuruma olan bağlılıklarının belirlenmesi, yönetim ve çalışma koşullarına ilişkin görüşlerin alınması hedeflenmektedir. Bununla birlikte çalışanların talep ve şikayetlerini doğrudan Kurum Başkanına iletebilecekleri bir e-posta sistemi geliştirilmiştir.