**Kamuda Güven, Personel Sisteminde Güvence ve Kamu Hizmetlerinde Kalite Esas Olmalı**

**22 Ekim 2016, Cumartesi**

Devlet Personel Başkanlığı'nın Bursa’da gerçekleştirdiği “Kamu Personel Sisteminin Değerlendirilmesi” çalıştayında konuşan Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, “Memur-Sen olarak ‘iş güvencesi kırmızıçizgimiz’ derken, emek örgütü olarak sahip olduğumuz nicel potansiyeli korumayı değil üzerinde yaşadığımız toprakların ortak vatan, ortak yurt olmasını sağlayan niteliklerimizi harmanlayan ‘güven duygusunu’ esas alıyoruz. Kamu personel sistemimizin ana gövde unsurlarından iş güvencesini, devletin ve milletin bekası açısından da garantör değerlerden biri olarak kabul ediyoruz. Kamu yönetimi’nde güven, kamu personel sisteminde güvence ve kamu hizmetlerinde kalite hem soyut değer hem de somut sonuç olarak var olmalıdır” dedi.

Devlet Personel Başkanlığı'nın Bursa’da gerçekleştirdiği “Kamu Personel Sisteminin Değerlendirilmesi” çalıştayı Bursa'da başladı. Çalıştaya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dr. Mehmet Müezzinoğlu, Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, Memur-Sen Genel Başkan Vekili Metin Memiş, Memur-Sen Genel Başkan Yardımcıları Mehmet Bayraktutar, Hacı Bayram Tonbul, Devlet Personel Başkan Vekili Enes Polat, Memur-Sen’e bağlı sendikaların genel başkanları ve genel başkan yardımcıları katıldı.

Çalıştayda konuşan Memur-Sen Genel Başkanı Yalçın, “Milletimizin ve ülkemizin, varlığına, birliğine, bağımsızlığına yönelik en kahpe, en sinsi ve en kanlı saldırıların açık ve örtülü bir şekilde sahneye konulduğu bir dönemi yaşıyoruz” dedi. Kalkışmanın hedefinde emekçilerin de olduğunu belirten Yalçın, “Bizi, birliğimizi, kardeşliğimizi, özgürlüklerimizi, hedef alan çok ortaklı ve çok bilinçli bir kuşatma planıyla karşı karşıyayız. Bu planı istedikleri şekilde sonuca bağlamak için giriştikleri son teşebbüs, hepinizin bildiği gibi Fetullahçı Terör Örgütü’nün gerçekleştirdiği 15 Temmuz darbe teşebbüsüdür” diye konuştu.

**AMAÇLARINA ULAŞAMAYINCA DARBEYE KALKIŞTILAR**

Yalçın, FETÖ ve benzeri yapıların ülkeyi işgale hazırlamak, darbe yapmak ve cunta kurmak noktasındaki hedeflerini gerçekleştirmek için “kurumlara sızmak”, “devletin egemenlik yetkisine ortak olmak”, “kamu yönetimi ve kamu hizmetleri

alanını kendilerine ait kılmak” yol ve yöntemleri kullandıklarını söyledi. Yalçın, şu şekilde konuştu: “15 Temmuz öncesinde FETÖ’nün kamuyu, kamu bürokrasisini ele geçirme taktiği ve stratejisi tam olarak buydu. Bunları başaramayınca, son yol olarak darbeye teşebbüs ettiler. Etmek zorunda kaldılar da demek yanlış olmaz. Çünkü kamu bürokrasisini ele geçiremediler, kamu personel sistemindeki sızmayı tekemmül ettiremediler. Mevcut kamu personelinin tamamını ekarte edemediler. Oysa yargıda, emniyette görünür bir biçimde, silahlı kuvvetlerde ise görünmezlik perdesiyle önemli yol kat ettiler. Bu noktaya özellikle dikkat çekmek istiyorum. Yargı ve TSK’da meslekten çıkarma kararlarına karşı yargı yolunun kapalı olduğuna. Bir başka ifadeyle iş güvencesinin diğer kamu görevlilerine göre esnek olduğu kurumlarda hakimiyeti daha kolay sağladılar. ‘Kumpas kur, tehdit et, boyun eğmezse boynunu vur’ taktiği için oldukça elverişli bir zemin ve mevzuat hakim.”

**İŞ GÜVENCESİNİN OLMADIĞI KURUMLARA SIZDILAR**

İş güvencesinin olmadığı kurumlarda sızmaya kapı aralandığının altını çizen Yalçın, “Kendilerine uygun olmayanları, talimatlarına uymayanlarını belge uydurup sistemin dışına ittiklerine, görevden ettiklerine şahitlik ettik. TÜBİTAK, KOSGEB gibi kuruluşlarda, kamuya ait şirketlerde, kamu kurumu niteliği bulunmayan, personelin kamu görevlisi sıfatına, iş güvencesine sahip olmadığı alanlarda pozisyonları kolayca ele geçirdiler, kendilerinden olmayanı kolayca elediler. Durum bu kadar gözümüzün önünde, fotoğraf bu kadar açık. Bütün bu tespitlerden sonra şunu çok rahatlıkla söyleyebiliriz… Kamu personel sistemimizde iş güvencesi gibi bir garantör zemin olmasaydı, bugün kamu personel sistemini tartışan taraflar olarak Bursa’da değil, darbecilerin bedel ödettiği mağdurlar olarak mahpusta olurduk” diye konuştu.

**GÜVENCE OLMAZSA SİSTEM TIKANIR**

“Şunun altını net olarak çizelim; kamuda güvence olmazsa devlet sistematiği tam olarak işlemez” diyen Yalçın, sözlerini şu şekilde sürdürdü: “Kamu yönetimi, kamu personel sistemi ve kamu hizmetlerinden oluşan kamu düzeni üçgeni, vatandaş-devlet ilişkilerinin merkez alanadır. Bu üçgenin herhangi bir kenarı deforme olduğunda hem diğer kenarları hem de üçgenin alanını olumsuz etkileyecektir. Kamu düzeninin korunması, onu var eden unsurların asli niteliklerinin korunmasıyla mümkündür. Bu boyutuyla, kamu yönetimi’nde güven, kamu personel sisteminde güvence ve kamu hizmetlerinde kalite hem soyut değer hem de somut sonuç olarak var olmalıdır. Aksi halde, kamu düzeninin tehdit eden risk ve tehlikelere kapı aralanmış olur. Memur-Sen olarak

‘iş güvencesi kırmızıçizgimiz’ derken, emek örgütü olarak sahip olduğumuz nicel potansiyeli korumayı değil üzerinde yaşadığımız toprakların ortak vatan, ortak yurt olmasını sağlayan niteliklerimizi harmanlayan ‘güven duygusunu’ esas alıyoruz. Kamu personel sistemimizin ana gövde unsurlarından iş güvencesini, devletin ve milletin bekası açısından da garantör değerlerden biri olarak kabul ediyoruz.”

**REFORM DEĞİL RESTORASYON YAPILMALI**

Yalçın, iş güvencesini hedef alan bir yaklaşım ya da öneri ortaya konulduğunda, kamu personel sistemine yönelik çalışmalarda paydaşlık değil karşıtlık pozisyonunda olacaklarının altını çizdi. Yalçın, “657 sayılı Kanun başta olmak üzere kamu personel mevzuatında ve bunların oluşturduğu kamu personel sisteminde FETÖ’ye yönelik tepki ve FETÖ’yle mücadele akslı bir reform çalışması yapılması değil restorasyon çalışması yapılması gerekiyor. Ve bu çalışmanın herhangi bir noktasında iş güvencesinin sonlandırılması, esnetilmesi ya da değersizleştirilmesi saikiyle hareket edilmemelidir. Reform başlıklı yürütülen birçok çalışmanın, mevcut hakları kaybettirdiği bir geçmiş var ortada. Gelenin gideni arattığı değişim sislilerinin yaşanmışlığını bir kenara koyamayız” ifadelerini kullandı.

Yalçın, kamu personel sisteminde mevzuatında ortak çalışma, ortak akıl ve müşterek kabul perspektifiyle yapılacak değişikliklerin şu şekilde olması gerektiğini belirtti:

a) Mevcut haklara halel getirmemesi,

b) Olanı olması gerekene yaklaştırması,

c) Mevcut olumsuzlukları ve eksiklikleri gidermesi,

d) Geleceğe dair teklif ve beklentilerin gerçekleşmesini kolaylaştırması,

e) Kamu görevlilerinin Türkiye’nin gelişiminden ve büyümesinden, hakları olan payı almalarına zemin oluşturması,

f) Adaletin bir duygu olarak değil bir durum ve sonuç olarak sistemde/mevzuatta hakim olması,

g) Kamu personel sisteminin kadrolu/memur statüsünde bir zeminde oluşması ve hizmet sunması,

h) Asli ve sürekli nitelikteki kamu hizmetlerinin sunumunda memur/kamu görevlisi dışında kimsenin sorumluluğunun ve yetkisinin bulunmaması,

ı) Kamu görevlilerinin, bütçenin personel giderleri kalemine yönelik maliyet oluşturan rakamsal büyüklük değil insana hizmet sunan nitelikli topluluk olduğu algısını kuvvetlendirmesi,

i) Kamu görevlilerinin bu statü yanında hatta öncelikle insan ve vatandaş olduğu gerçeğiyle yasaklardan, sınırlamalardan kurtulması,

j) Kamu görevlisinin “nesne”, emeğinin “mal” olmadığı bilincinin kurumsallaşması,

k) Kariyer imkan ve fırsatlarının eşitlik ve adalet temelinde, liyakat ölçütlerinin ölçülebilirlik ve geliştirilebilirlik çerçevesinde belirlenmesi,

l) Kamu personel sisteminin verimlilik yanında etkinlik zemini olarak görülmesi,

m) Kamu görevlilerinin maaş ve ücret tutarlarını, hem konumları hem hizmetleri hem de kişisel nitelikleri birlikte değerlendirmek ve insan onuruna yaraşır bir hayat standartını mümkün kılacak düzeye yükseltmesi,

n) Demokratik ve sendikal haklar noktasında, evrensel standartların ve vasatın üzerine çıkan bir mevzuatın ve uygulama zeminin oluşması,

o) Refahın ve gelirin adil paylaşımı noktasında kamu görevlilerinin mevcut mağduriyetlerinin giderilmesi,

ö) Kamu hizmetini sunma sorumluluğuna yönelik görev tanımlarının, başarı ölçütlerinin, hizmete ve göreve yönelik eğitim içeriklerinin belirlenmesi,

p) Toplu sözleşmenin kapsamına, pazarlık sürecine ve toplu sözleşmenin hukuki ve fiili zeminine yönelik belirsizlikleri, boşlukları gidermesi; daraltıcı yorumlara imkan veren hükümlerin bu alandan temizlenmesi; konfederasyon ve sendikaların kamu personel sistemi alanının doğal ve vazgeçilmez paydaşı olması

r) Yetkeli konfederasyon ve yetkili sendikaların, yetkilerine yönelik haksız ortaklık iddialarına ve fiili durumlarına zemin oluşturan hüküm ve uygulamaların kamu görevlileri sendikacılığı alanında yer almaması noktasında bilinç, irade, hükümler içeren kamu personel mevzuatına ve kamu personel sistemine ulaşmamızı kolaylaştırması, hızlandırması ve sağlaması gerekiyor.”

**YALÇIN’DAN 4/C VE 4/B ÇAĞRISI**

"Kamuda kadrolu istihdam, memurluk dışındaki bütün istihdam türlerinden vazgeçilmeli" diyen Yalçın, "4/B ve 4/C kapsamındaki mevcut personel daha fazla gecikmeden kadroya geçirilmelidir. Sözleşmeli personel istihdamına son verilmelidir. Kadrolu öğretmene bakınca, eğitim hizmetleri asli ve sürekli nitelikte kamu hizmetidir. Sözleşmeli öğretmene bakınca ise, eğitim asli ve

sürekli olmak bir taraf kamu hizmeti olarak görülmüyor. Bu anlamda öncelikle siyasetin ve bürokrasinin, kamu hizmetine, hangi hizmetlerin asli ve sürekli nitelikte kamu hizmeti olduğuna ilişkin tanımlarını makul zemine oturtması gerekiyor. Bu noktadaki kafa karışıklığının sona ermesi gerekiyor. Bunun da yolu belli, kamuda memur statüsünde istihdam mutlak olmalı sınırlı sayıda (toplam personelin yüzde 2’sini aşmayacak seviyede) ve kapsamda sözleşmeli personel istihdamı dışında bir istihdam türü kamuda olmamalıdır” dedi.

**KAMUYA ALIMLARDA ADALETSİZLİK OLMASIN**

Kamu personelinde istihdam türü kadar önemli bir konunun kamu hizmetine alınmada, kamu hizmetine girmede vatandaşların tabi tutulacağı süreç olduğunu belirten Yalçın, "Mevcut durumda ağırlıklı olarak merkezi sınava dayalı bir sistemimiz var. Eksikleri, aksayan yönleri, ihtiyaca cevap vermeyen yönleri var mı bu sistemin var. Ancak, kamu vicdanında net ve olumlu bir kanaat oluşturduğu da kesin. Herkesin ortak bir zaman diliminde ortak soruyla ve ortak kurallara dayalı olarak girdiği bir yeterlilik ve yarışma niteliğine sahip. Son dönemde bu yönteme yönelik bazı değişiklikler uygulamaya geçirildi. Merkezi sınav sonrasında düzenlenen mülakat sınavı nihai sonuç ölçütü haline getirildi. Öğretmenlikte böyle bir yöntem var. Biz, kamu hizmetine girmede/alınmada merkezi nitelikte bir sınavın kamu vicdanı noktasında elzem olduğuna inanıyoruz. Bunun yanında, kurumlar kendi ihtiyaçları, ana meslek grupları için kurumsal bazda sınavlar yapabilir. Ancak, bu noktada mülakat yerine kuruma ve alana dair bilgi düzeyini ölçmeye dönük bir yazılı sınavın daha doğru olacağına inanıyoruz. Kadro sayısından daha fazla sayıda, iki ya da üç katı aday çağrılıp, küskünler ve gerginler kitlesi oluşturmasını sosyolojik açıdan da hukuki açıdan da sıkıntılı görüyoruz. İstisnai memurluk kadroları üzerinden sınavdan muaf tutulanlar ile sınavda başarılı olduğu halde mülakatta elenen kitlenin aynı toplumda bir arada bulunmasının üreteceği riskleri görmezlikten gelemeyiz. Biri varsa diğeri olmamalı... Sınavsız atayacak yetki ile sınavı kazananı mülakatta eleyecek yetkinin bir arada bulunması doğal bir adaletsizlik tespitine neden olur" dedi.

**TEŞVİK, TEHDİTTEN DAHA AZ MALİYET ÜRETİR**

Yalçın sözlerini şu şekilde sürdürdü: “Bu ülkede sıkça tekrarlanan ifadelerden biri “atanayım da neresi olursa olsun”, “ülkenin her yeri bizim neresi olursa olsun” türü beyanlardır. Başlangıçtaki bu ifade atama sonrasında, memlekete atanmak için ne yapabilirime dönüyor. Siyasi zeminler, bürokratik zeminlerde

bunları ne yapabilirime destek oluyor. Sonuç,bir tarafta kadro fazlası, diğer tarafta personel ihtiyacı. Dengeyi sağlaması beklenen yapılar,dengeyi bozan kararlara, uygulamalara kapı aralıyor. Sonrasında “rotasyon” zorunlu hizmet ve benzeri metezori uygulamalar devreye sokuluyor. Teşvik değil tehdit hükümleri, istek değil dayatma uygulamaları sahaya çıkıyor. Öğretmensiz sınıflar kadar, sınıfı olmayan öğretmenler, doktor bulamayan hastane ya da hasta yoğunluğu olmayan doktorlar aynı zaman diliminde ve ülkede bir arada bulunuyor. Dengeli dağılımı sağlamak istiyorsak, kuralların gücüne dayanmak yerine insanların rızasını kazanmak yöntemleri devreye sokulmalı. Personel ihtiyacı bulunan, istihdamda zorluk çekilen yerler, bölgeler ve iller, ilçeler gün gibi ortadadır. Bu durumu değiştirmek için yapılması gerekenleri bulmak içinde yeni keşiflere gerek yok. Gitmeyi isteyenleri, kalmayı hedefleyenlere dönüştürebiliriz. Bu tür bölgelerde kalma süresine yönelik teşvikler, ilave ödemeler,görevde yükselme ve unvan değişikliğinde avantajlar, sosyal güvenlikte emeklilik süresine, emekli ikramiyesi ve maaşına yönelik artışlar sağlamak gibi sayısız yöntemi hayata geçirebiliriz. Bunların her biri parasal maliyet üretir denerek buna yanaşılmıyor. Öğretmensiz sınıfın ürettiği maliyet, doktorsuz hastanın ürettiği maliyet net hesaplanmadığı için görünün maliyete odaklanılıyor. Teşvik, tehditten daha az maliyet üretir.”

**ÜCRET ADALETSİZLİĞİ GİDERİLSİN**

“Kamu hizmetini görmek, kamu hizmeti sunmak emek gerektirir” diyen Yalçın, “Her emek de bir karşılık gerektirir. Hak ettiği kadar, alınterinin karşılığı olacak kadar ücret, maaş, ödeme yapılmıyorsa angarya ve dayatma odaklı bir siyasal düzlemden bahsedebiliriz. Türkiye, böyle bir ülke değil. Emeğin karşılığını verme çabası var. Emeğinin karşılığını almak için örgütlenen, toplu sözleşme masasına oturan bir sendikal bilinç ve güç var. Genel durum bu olmakla birlikte konuya yakından baktığımızda istihdam türü çokluğuna dayalı farklı ücret ve maaş türleri, oldukça fazla maaş kalemi gibi sayısız şikayet konusu var. Bordrodaki kalemlerin sayısı fazla olmasına fazla da maaş/ücret noktasında aynı fazla olma durumu var mı? Genelin görüşü olmadığı yönünde.Biz de aynı kanaatteyiz. Türkiye’de kamu görevlilerinin maaşları son yıllarda toplu sözleşme üzerinden elde edilen artışlara rağmen, kamu görevlilerinin bihakkın mutlu edecek seviyeye gelmiş değil. Sınıflar, unvanlar, kurumlar arasında farklı ücret ve maaş seviyeleri varlığını koruyor. Eşit işe eşit ücret için hayata geçirilen ek ödeme, eşit unvanlara eşit maaş olarak gerçekleşti. Hemen hemen her maaş kaleminde katsayılarla ilgili, göstergelerle ilgili talepler ve teklifler var. Ek

gösterge, özel hizmet tazminatı, ek ödeme rakam ve oranları noktasında apaçık adaletsizlikler çok yoğun olmasa da varlığını koruyor. Toplu Sözleşme bu tür adaletsizlikleri gidermek için çok önemli fırsatlar sunuyor. Emekli ikramiyesi ve maaşı noktasında son toplu sözleşmedeki özel hizmet tazminatı yansıtma oranı artışı büyük bir memnuniyet üretti. Ancak, ek göstergeleri yeniden düzenlemeliyiz. Dereceler ve kıdem süresi kaynaklı maaş farklılıkları yok denecek seviyede. Bunları mutlaka değiştirmek zorundayız. Performans ve başarı odaklı maaş ödeme kalemi oluşturma azmine sahip kurumlara yenileri ekleniyor. Görev tanımı olmayan bir personel sisteminde, başarı ve performans odaklı bir ödeme yapmak ne kadar adil olur. Bunları mutlaka toplu sözleşme ve Kamu Personeli Danışma Kurulu’nda tartışmalıyız” ifadelerini kullandı.