04.04.2019

YENİ KAMU GÖREVLİLERİ YASASI TASARISINDA  
NELERE- NİÇİN KARŞIYIZ?  
NE OLMALI?

**Kamu yönetiminde (idari) reform, yönetimin ulusal amaçlara ulaşması için hızlı, verimli, ucuz ve kaliteli hizmet sunması ve bu hizmetleri sürdürmesi için yapılan çabaların tümüdür .**

**Reform,**

* **Kamu kuruluşlarının amaçlarını,**
* **Görevlerini,**
* **Görevlerin bölünüşünü,**
* **Örgüt yapısını,**
* **Personel sistemini,**
* **Kaynaklarını ve bunların kullanış biçimini,**
* **Mevzuatını,**

**Kapsayıp, mevcut aksaklık, bozukluk ve eksiklikleri düzeltmeye yönelik kısa veya uzun sureli, geçici veya sürekli nitelikteki tedbirler bütünü olarak tanımlanmaktadır.**

**Yönetimde reform veya yeniden yapılanma;**

1. **yönetim sisteminin yapısına,**
2. **hizmet tercihlerine,**
3. **personel rejimine,**
4. **hizmet sunumu anlayışı ve yöntemlerine,**
5. **karar verme sürecine,**
6. **siyasal sistemle olan ilişkilere ve**
7. **sistemi harekete geçiren dürtülere ilişkin köklü değişiklikleri açıklamaktadır**

**Bu bağlamda yapılan çalışmalara baktığımızda sözkonusu yasa tasarısı ile olası reform hedefleri arasında çok zayıf bir ilişki vardır.**

Bu bakış açısı ile

**Yeni kamu görevlileri yasası tek başına yürürlüğe girdiğinde**

1. Kamu hizmetinin sunuluş yönteminde değişiklikler içermemektedir.
2. Kamu hizmetinin niteliğindeki değişimler içermemektedir.
3. Kamu hizmetinin kapsamını sadece memurlarla sınırlı tutarak, Belediye ve KİT’lerde değişim içermediği gibi Anayasada bahsedilen **“diğer kamu görevlilerini”** görmezden gelmektedir.
4. Geleceği kurmak yerine, geçmiş hataları örtbas etme gayretinde olduğu için,
5. Kamu hizmetlerinin **Adil, Etkili ve verimli, Süratli, Kaliteli sunumu yerine sadece personelin hakları ile sınırlı kalmıştır.**
6. **Kamu kurumlarında örgütsel tasarım içermemektedir.**
7. **Kamu hizmetleri ile ilgili denetim mekanizmaları içermemektedir.**
8. **Ücret artışı hala kıdeme ve terfiye bağlı bırakılmakta, performans bağlı +1 baremiçi veya 0 baremiçi verilmesiyle ödül - ceza ücret standartı koymamaktadır.**
9. **Performans Değerlendirme ölçütleri geliştirilmemiştir. Aynen korunmuştur. Önerimiz sürecin 3’er aylık dönemlere bölünmesi kotalarında %25 lik dilimler halinde 4’e bölümü ve % 50 ve üzerinin baremiçi artışı ile ödüllendirilmesidir.**
10. **Tasarıda İnsan kaynakları yönetimi anlayışı içinde personele kendini geliştirme imkânlarının yeterince tanınmamış ve personelin sahip olduğu özellikler ile konumu arasında sağlıklı bir ilişki kurmayı hedeflememiştir. Personelin daha yakın takibi için Bakanlıklar bünyesinde Personel Dairesine doğrudan bağlı insan kaynakları birimleri kurulmalıdır. Böylece devam takip sistemlerinin işletilmesi devamlılığın takibi izin ve özlük işlerinin yeknesak uygulanması Bakanlığın sahip olduğu insan kaynağının kalitesinin ve yeterliliğinin Bakanlıkça yakından takibi de mümkün olacaktır. Bakan bağlı dairelerdeki personel hakkında da eğitim tecrübe ve performans anlamında daha çok bilgi sahibi olacaktır. Performans Değerlendirme Formlarını ön teknik kontrolü hizmetiçi eğitimler gibi konularda da kolaylık hız ve kalite yakalanacaktır.**
11. **Hizmet şemaları ve görev tanımlamaları olmayan geçici personel ve sözleşmeli personele performans değerlendirme yönteminin uygulaması öngörülmüş, tamamen idari kanaate dayalı olacağı mahkeme aşamasına gitmesi halinde idarenin elininin sıfır olacağı bir anlamsız yapı peşinde koşulduğu siyasi etkinin forma dönüştürüleceği endişesi doğmuştur.**
12. **En önemli eksiklik ise Yeni Kamu Görevlileri Yasa tasarısının “Üst kademeyi siyasetten arındırma iddiası varken; atamalarını cumhurbaşkanının atadığı siyasi tercihle gelen komisyona yaptırmaktadır. KHK’nun oluşumundaki (üyeler ve başkan) erkler arasında dağıtılmalıdır.**
13. **Atama gerekçeleri mevcut yasada ve reform yasasına aynı olan sözleşmeli personelden mevcut yasaya göre alınanları emekliliğe kadar, yeni alınacakları 6 yılla sınırlayarak ayrımcılık yapılmakta gelecekte popülist söylemlere de yeni malzeme verilmektedir. Müşavirler bile geçici 6.madde ile müdürlük kadroları için sınava tabi tutulurken mevcut sözleşmelilerin GEREKÇESİZ KORUNMASI ayrımcılıktır.**
14. **Geçici işçi istihdamını Başbakanlığa bağlı bir Personel Dairesine verdiği, dolayısıyla siyaseten himayesine almaktadır. İlgili komisyon istihdamı yapacak daire bünyesinde oluşsun ve Diğer kurul üyeleri bu şekilde dâhil olması Başkanın ilgili Bakanlık temsilcisinin olması doğru kararın alınmasına daha fazla katkı sağlayacaktır.**
15. **Sözleşmeli personel istihdamını komisyon Başkanlığı yine aynı daireye verilmiştir. 14. Maddedeki itirazımız bunda da geçerlidir.**
16. **Geçici personelin nakillerini ve işlemlerini yine aynı Daireye vererek geçicileri siyaseten rehin almaya hazırlanmışlardır.**
17. **Hizmet sınıflarını belirlerken uzmanlık gerektiren kadrolar öngörülmemiş tüm kadrolar 6 bölüme zorla tıkıştırılmıştır. İdari ve destek hizmetleri kadroları sınırlanmamış, kariyere dayalı uzmanlık sistemine geçilmesi düşünülmemiştir.**
18. **Müşavirliğe son verilirken, eski müşavirlerden yararlanma yollarının aranmamış zorlanmamış Müşavirlerin durumu eskiden olduğu gibi ucu açık temenni mahiyetinde kalmıştır. Diğer taraftan danışmanlıklar icat edilmiştir. Zaten müşavirler danışman değil midir?**
19. **Yoruma açık ifadelerle kamuda tüm mevkilerin dışarıya açıldığı buna karşılık mevcut personelin yeniden eğitimini içeren ciddi eğitim programları öngörülmemiştir.**
20. **Mevcut müdürlerin ne zaman görevden alınarak sınavla atama yapılacağının hükümetlerin keyfine bırakılmıştır. Siyasi takdirle atananların görevden alınma tarihlerinin belirli olmamasının üst kademeyi siyasetten arındırma iddiası ile örtüşmemektedir.**
21. **Sendikal izinlerin sadece 300 üyesi olanlara 4\*20 gün izin verilerek kısıtlandığı buna karşılık eski profesyonel sendikacılığın aynen kaldığını, bu maddenin en çok üyeye sahip 5 sendika yöneticilerine iki yarı profesyonellik olarak düzenlenmesi hem eşit rekabet hem de profesyonel sayısının azaltılması için gereklidir. Bir sendikacının toplam profesyonellik süresi de belirlenmelidir.**
22. **Devletten maaş alarak uzun yıllar hizmet dışı kalmayı önlemek için Her bir kamu görevlisine maksimum tüm profesyonellik süreleri hesaba katılarak 6 yıl profesyonellik tavanı konulmalıdır.**

**Gerekçeleriyle yeterli ve etkili olmadığı olamayacağı değerlendirilmektedir.**

**“Personel reformu” ancak “kamu yönetimi reformunun” ayrılmaz bir parçası olabilir. Kamu reformu adı altında personel yasası yaparak bunu halka satmak yanlış bir idari karardır. Bu yasa gerektiği gibi olsa idi bir KAMU YÖNETİMİ REFORMUNUN sadece personel rejimi düzenleyen bir ayağı olabilir ki yukardaki eksikliklerle bu amaç için de yeterli değildir. Eksiktir, siyasi tercihler, siyasetin dokunuşu aynen korunduğu gibi geçici işçi, geçici memur ve sözleşmeliler üzerinde siyasi baskı kurma kolaylaşmıştır.**

**Kamu hizmetlerinin “asıl ve sürekli kamu görevlileri” diğer kamu hizmetlerinin “diğer kamu görevlileri” eliyle sunulacağını emreden anayasa hükümleri uyarınca**

**Belediyeler, KİTLER, (KIBTEK, BRT, TÜK, SÜTEK vd.) ile VAKIFLAR dâhil “Diğer Kamu Görevlileri” tarafından hizmet verilen tüm kurumların da ek çerçeve ile reform kapsamına dâhil edilmeleri gerekmektedir.**

**Sonuç olarak, KAMU YÖNETİMİ REFORMU amaçlanıyorsa amaca hizmet etmemektedir. Diğer ayakları eksiktir.**

***Kamu Personel reformu olarak da eksiklikler yanlışlıklar yukarıda izah edilmiştir.***

1. **Kamu kurumu ve kuruluşlarının görevlerini yeniden tanımlamayan**
2. **Bu görevlere uygun kamu personeli niteliklerini tespit etmeyen**
3. **Bu niteliklere sahip kamu görevlilerinin sayısını tespit etmeyen**
4. **Mevcut personeli etkili insan kaynakları yöntemleriyle değerlendirerek yeni sisteme adapte yöntemleri öngörmeyen**
5. **Üst kademe sözleşmeli ve geçici personeli siyasete teslim etmeyen kurallar belirleyemeyen**
6. **Hizmet kalitesini hızını tarafsızlığını arttıracak önlemler yöntemlerle desteklenmeyen**
7. **Yeni teknolojilerin kullanımını öngörmeyen**
8. **Kamu hizmetlerinin etkili sunumu için hizmetçi eğitim kuraları ve bununla görevli özerk yapı**
9. **Kamu hizmetleri ile ilgili yakın denetim ve gözetim işlevi üstlenecek yarı bağımsız yapı**
10. **Personel Dairesini Müsteşarlık yapmak için aşırı görevle şişirmeyen bunun yerine; Bakanlıklar bünyesinde Bakanlık ve bağlı Dairelerin personelinin tüm özlük haklarını takip edecek, personelle ilgili tüm mevzuatı doğru olarak uygulanmasını takip edecek, Gerektiğinde Bakana tüm Bakanlık içinde görev alan personelle, personel ihtiyacı ile ilgili doğru bilgileri verecek *İnsan Kaynakları Birimleri* oluşturmaya yönelik ek düzenlemeler yapmayan bu açılımları,**

**İçermeyen Kamu Görevlileri Reform yasası bir paket yasadan oluşmadıkça bu reform yasası adı altında servis edilen Kamu Görevlileri Yasasının amaçlanan reform hedefine ulaşması mümkün değildir.**

**YUKARIDAKİLERE EK OLARAK**

**Diğer taraftan HAKSEN;**

1. **Kazanılmış hakların budanması kabul edilemez bulunmaktadır. Yıllık izinlerin, hastalık izinlerinin makul ölçüde yeniden düzenlenme yapılmak isteniyor ise; bunun izah edilebilir ölçülerde olması, hastalık izinlerinde keyfilik görülüyorsa bu konuda rapor yazma kolaylığında olan hekimlerin engellenmesi suretiyle giderilmesi gerekmektedir.**
2. **Ek mesaide yapılan değişiklikler ile “sürgün” konusundaki hükümlerde açıkça reddettiğimiz maddelerdir.**
3. **Hem liyakatten kaliteden bahsedip hem de tek sınavla 15 yıllık tecrübenin önüne sadece master eğitimi olduğu için birilerinin doğrudan kadroların dışa açılması yoluyla istihdam edilmesi**
4. **Daha önce emeklilik hakkı kazanmış hatta vatandaş olmayan kişilerin kamuya istihdam edilmesi**
5. **Halen geçici personel statüsünde çalışanların kademe ilerlemelerinin 5 barem içi ile sınırlandırılması ve gelecekleri yeterlilik belgesi ile sonlandırılması**
6. **Anayasa’nın 45. Maddesinde sağlık primi ödemeyenlerin bile sağlık hakları baki iken önemli miktarda prim ödeyen kamu görevlilerinin ücretsiz tedavi hakkının kaldırılması**

**İle ilgili tasarı hükümlerinin kesinlikle tasarıdan çıkarılmasını. Kalan tüm maddelerin de sendikamızın da dahil olduğu bir çalışma komitesinde yeniden ele alınmasını, doğru, objektif ve kabul edilebilir bir değişim için gerekli olarak görüyoruz. FOTOĞRAFLI**

**HAKSEN – Eşit Hak ve Adalet Sendikası Yönetim Kurulu(a)**

Genel Başkan

İzzet Türkmen