



KAMU HİZMETİ KOMİSYONU BAŞKANLIĞI

Komasyon alışmalarıyla İlgili BİLGİLENDİRME VE DEĞERLENDİRME RAPORU

(15 Aralık, 2008)

Kamu Hizmeti Komasyonu Başkanlığı olarak, iki yıla yaklaşan görev dönemimiz içerisinde, Komasyon'un Anayasa'da öngörölen çerçevede işlev görerek, güvenilirliğini artırması ve yeniden yapılandırılmasını sağlayacak uygun bir ortamın sağlanmasına yönelik yoğun çalışmalar yapmaktayız.

Bu çalışmaları gerek basın açıklamaları, gerekse bu dönemde yayına koyduğumuz web sayfamız kanalıyla, sürekli olarak kamuoyu ile paylaşmakla birlikte, görüş ve değerlendirmelerimizin toplu olarak ve bir rapor halinde ilgili makamlara ve kamuoyunun bilgisine de sunulmasında yarar görmekteyiz.

İYİ BİR KAMU YÖNETİMİ İÇİN DOĞRU İSTİHDAM YÖNTEMİ ŞARTI

Kamudaki her türlü personel alımının, objektif, tarafsız, bilimsel ve adil kriterlerle yapılmasının, kamu hizmetlerindeki kalite, etkinlik ve verimliliğin önemli bir unsuru olduğu bilincinin yerleşmesi şarttır.

Her türlü ayırmacılık veya partizanlıkla kamu hizmetlerinden dışlanma ise, yurttaşlara yapılabilecek en büyük haksızlıktır. Çağdaş bir kamu yönetimini hedefliyorsak, bunu da artık kimsenin aklından bile geçirmemesi gerekir.

Öte yandan, herhangi bir kayırmacılık veya partizanlıkla istihdam edilen kişiler de bilgi, beceri, yetenek ve birikimlerinin önemsizleştiği torpil yönteminde, kişilikleri aşağılanmış olmaktadır. "Torpilli" diye damgalanarak, kişilikleri değersizleştirilen insanların başarılı, verimli, uyumlu ve kendini geliştirme motivasyonuyla çalışması mümkün olamayacağından, genellikle bunların çalışma hayatları, kişisel, kurumsal ve giderek toplumsal sorun odaklarına dönüşmektedir. Avantaj sağlama zannedilen torpil olayının da gerçekte kişilere yapılan büyük bir kötölük olduğu ve kötü kamu yönetiminin bir diğer nedeni olduğu bilincine de ulaşılması gerekir.

Bu nedenle, bugün ülkemizde yaygın olarak şikayet konusu olan kamudaki etkinlik, verimlilik ve kalite düşüklüğünün nedenlerinin, geçmişteki bu tür yanlışlar olduğu görülebilmeli ve aynı yanlışlara düşülmemesine özen gösterilmelidir.

KAMU HİZMETİ KOMİSYONU, ANAYASAL HEDEFTE İLERLİYOR

İçinde bulunduğumuz dönemin başından itibaren, Anayasa'nın öngördüğü kamu hizmeti yapısı için, Meclis'in ve Hükümet'in yasa ve tüzüklerde yaptığı düzenlemelerin hayata geçirilmesi misyonuyla oluşmuş olan şu andaki Kamu Hizmeti Komasyonu'nun titiz çalışmaları, bu alanda ciddi mesafe katedilmesini sağlamıştır.

Kamu Hizmeti Komasyonu'nun bu dönemdeki uygulamaları, toplumun istihdamlar, terfiler ve disiplin yargılamalarına güven duyulmasında olumlu gelişmeler yaşanmasını sağlamıştır.

TORPİL ARAYIŞI YERİNE, KENDİNİ GELİŞTİRME ÖNEM KAZANDI

Ciddi ve bilimsel sınav uygulamalarıyla, alanında en iyi olanların kazanması ve torpil mekanizmasının tamamen ortadan kaldırılması, kamuda kariyer yapmak isteyenlerin kendilerini geliştirmeye önem vermesini gündeme getirmiştir.

Münhallerin, kendilerini geliştirerek, alanlarında en iyi olanlar tarafından doldurulması, devlet kadrolarının kalitesini yükseltmektedir.

GÖREV KAPSAMI DIŞINDAKİ KURUMLARA DA HİZMET VERİLİYOR

Bu gelişmeler, Kamu Hizmeti Komisyonu'nun görev kapsamı dışındaki kurumların da bu hizmetten yararlanma taleplerini doğurmuştur.

Aralık 2007'de Kıb-Tek ile imzalanan protokol bu anlamda bir ilk olmuş ve bu kuruma iki kez personel alımında hizmet satışı yapılmıştır.

Mart 2008'de ise Güvenlik Kuvvetleri Komutanlığı ile bir sınav protokolü imzalanmıştır.

Son olarak, geçtiğimiz günlerde Polis Genel Müdürlüğü ile de bir protokol imzalanarak bu kurumumuz da sınav hizmetleri kapsamına alınmıştır.

GÜVENLİK KUVVETLERİ KOMUTANLIĞI VE POLİS GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İLE SINAV PROTOKOLLERİ HER AÇIDAN OLUMLULUKLAR YARATMIŞTIR

Yedek subay seçimleri ve sivil askeri personel istihdamlarında sıkıntı yaşanmasını önlemeye yönelik olarak Güvenlik Kuvvetleri Komutanlığı'na yaptığımız hizmet sunma teklifine ilgi gösteren Güvenlik Kuvvetleri Komutanı ile Mart, 2008'de imzaladığımız bir protokolle, bu konuda sürekli bir işbirliği sağlanmıştır.

Bunun bir devamı olarak, Polis Genel Müdürlüğü'nün polis ve itfaiye personeli istihdamlarında, göreve yeni başlayan Güvenlik Kuvvetleri Komutanı'na işbirliği teklifimiz de olumlu karşılanmış ve geçtiğimiz günlerde bu amaçla Polis Genel Müdürlüğü ile de bir protokol imzalanmıştır.

Kıb-Tek münhallerinin iki kez Kamu Hizmeti Komisyonu tarafından doldurulmasından sonra, Güvenlik Kuvvetleri Komutanlığı'nın yedek subay ve sivil askeri personel ile Polis Genel Müdürlüğü'nün polis ve itfaiye memuru sınavları, Anayasal bir kurum olan Kamu Hizmeti Komisyonu güvencesine kavuşurken, Kamu Hizmeti Komisyonu sınavlarının güvenilirliği ve saygınlığı konusunda topluma yeni olumlu mesajlar da verilmiş oldu.

GÖREV YÜKÜMÜZ ARTTI AMA, KURUMLAR DA, YURTTAŞLAR DA MEMNUN... BİZ DE ANAYASAL MİSYONUMUZ AÇISINDAN MUTLU VE GURURLUYUZ.

Personel alımlarında Kamu Hizmeti Komisyonu ile işbirliği yapan kurumlar ve bu kurumların münhallerine başvuran yurttaşlar bu işbirliğinden memnuniyet belirtmektedirler. Bu sayede, kurum yöneticileri ile yurttaşlar arasında yaşanan şüphe ve ithamların yarattığı toplumsal sıkıntı süratle ortadan kalkmaktadır.

Kamu Hizmeti Komisyonu olarak biz de kurumumuza duyulan güvenden ve hizmetlerimizi yaygınlaştırma fırsatı elde etmiş olmaktan dolayı mutlu ve gururluyuz.

SİYASİ PARTİLERİN ORTAK ANLAYIŞ VE DESTEĞİNİN DEVAMI GEREKİR

Kamu Hizmeti Komisyonu'nun bu başarılarında önemli bir unsur olarak, Hükümetin ve Meclis'te temsil edilen tüm siyasi parti mensubu milletvekillerinin Komisyonumuza gösterdiği yakın ilgi ve desteğin altını çizeriz.

Bunun gelişerek devamı için, hükümet ve Meclis'te temsil edilen tüm siyasi partiler ve milletvekilleri ile ilişki ve işbirliklerini yoğunlaştırarak sürdürme kararlılığımızdır.

Tarafsız ve bağımsız, Anayasal bir kurum olarak Kamu Hizmeti Komisyonu'nun, iktidar-muhalefet tartışmaları dışında tutulmasında, özellikle muhalefet partilerinin gösterdiği hassasiyetin büyük önemi olmaktadır.

Bu nedenle, Kamu Hizmeti Komisyonu ile ilgili konularda Meclis'in oybirliğine büyük önem vermekteyiz. Sınav ücretleriyle ilgili yasa değişikliğindeki oybirliği, bu bakımdan oldukça anlamlı olmuştur.

HÜKÜMETE, DİĞER KAMU KURUMLARINA DA İŞBİRLİĞİ TAVSİYE ETMESİNİ ÖNERİRİZ

Komisyon'un kaliteli hizmetlerine olan talebin gelişmesini tamamlayıcı bir unsur olarak Hükümetin de duyarlılık göstermesini bekliyoruz.

Yönetim organları doğrudan veya dolaylı olarak Hükümet tarafından oluşturulan, özel yasaya tabi kurumlarda yapılan istihdamlar da kamu istihdamı niteliğinde olması bakımından toplum tarafından hassasiyetle izlenmektedir. Bu kurumlarda yapılan istihdamlarla ilgili olarak bazı rahatsızlıklar kamuoyuna yansımaktadır. Bunların giderilmesi ve hem ilgili kurumların, hem de yurttaşların gereksiz tedirginlikler yaşamamaları için, bunlarda yapılacak istihdam ve terfilerde Kamu Hizmeti Komisyonu ile işbirliği yapılmasının Hükümet tarafından ilgili kurum yöneticilerine tavsiye edilmesini öneririz.

Bir de, sözleşmeli, geçici veya işçi statüsünde memur istihdamlarında, abartılı rakamlarla da olsa, rahatsızlıklar ifade edilmektedir. Devletin asıl ve sürekli görevlerinin geçici statüde ikili imzalarla yapılan istihdamlarla yürütülmesini doğru bulmuyoruz. Bu tür uygulamalar, Kamu Hizmeti Komisyonu Başkanlığı olarak kamu istihdamlarında yaratmaya çalıştığımız güven ortamına ciddi zararlar vermektedir.

Geçici memur istihdamında, geçmişten günümüze değin Personel Dairesi'nin yaptığı sınavlarla ilgili öne sürülen iddialar, bilinçli veya bilinçsiz olarak Kamu Hizmeti Komisyonu sınavlarına mal edilmekte, bu da Komisyonumuzun sınavlarının saygınlığını tehdit eden bir unsur olmaktadır.

KAMU HİZMETİ KOMİSYONU (KAMUSAY) DEĞİŞİKLİK YASASI ÇALIŞMALARI

Son bir konu olarak, Kamu Hizmeti Komisyonu Değişiklik Yasası ile ilgili çalışmalarımızla ilgili olarak da bilgi vermek istiyoruz:

Değişiklik Yasası için hazırladığımız taslağın ilk şeklini Hükümet'e sunduktan sonra, yasal prosedür çerçevesinde "Teknik Kurul" ve "Kadro Alt Komitesi" aşamalarında da taslağın şekillendirilmesine devam edilmiştir.

Bu aşamalardan sonra, Meclis'te temsil edilen muhalefet partileri ile de öngördüğümüz değişiklikleri ele alarak, onların görüşlerinden de yararlanarak, değişiklik taslağına son şeklini vereceğiz.

Değişiklik Taslağı'nın şu andaki yapısındaki en büyük eksiklik, Komisyonun oluşumu ve çalışma esasları ile ilgili herhangi bir değişikliği içermemesidir.

Siyasi partilerle taslak üzerinde yapacağımız çalışmada, bu konu üzerinde de durarak, üzerinde konsensüs sağlanabilecek temel bir yapılanma görüşünün bulunup bulunamayacağına bakacağız. Bu konuda kısa sürede sonuç alınabilecek bir yaklaşım paralelliği görebildiğimiz takdirde, bu hususa da değişiklik taslağında yer vereceğiz.

Kısa bir sürede bunun tamamlanamayacağı görülürse de bu konuyu çok uzun olmayacak makul bir sürede tamamlamak üzere, taslağın mevcut kapsamda yasalaşması prosedürünün hükümet tarafından çalıştırılmasını talep edeceğiz.

Her halükarda, Kamu Hizmeti Komisyonu'nun Başkan ve üyelerinin seçimi, ataması ve belli durumlarda görevden alınabilmelerini düzenleyecek, Komisyon'un Anayasa ve yasalarla belirlenen kurallara uymak zorunda olacağı değişiklikler, hükümet ve mecliste temsil edilen

siyasi partilerle istişare edilerek gündeme getirilecek ve bu konuların da toplumsal bir konsensüsle hayata geçirilmesi sağlanacaktır.

ARTIK, LİYAKATİN ÖN PLANDA OLACAĞI TERFİ SİSTEMİ GETİRİLMELİDİR

Terfilerin uzun yıllar yapılmamış olmasının yarattığı sıkıntılara çare olarak getirilen 44/2006 sayılı yasa artık misyonunu tamamlamıştır. Birkaç kez süresi uzatılan bu yasanın artık süresinin uzatılmaması gerekmektedir. Aynı yasa altında ikinci tur terfilerin gündeme gelmesi, maksadı aşan ciddi anomalilere yolaçacaktır.

2009 yılı başından itibaren, liyakatin ön planda olacağı yeni bir terfi sistemi, teşkilat yasaları, kadro ve hizmet sınıflarının yeniden yapılandırılacağı kamu reformu ile birlikte hayata geçirilmelidir.

HİZMET ŞEMALARI VE KADRO SAYILARI DERECELER İTİBARIYLA DEĞİL, HİZMET SINIFLARI İTİBARIYLA YAPILMALIDIR

Hizmet sınıfları içerisindeki derece yükselmeleri, kadro sayıları ile sınırlandırılmamalı, kendini geliştirerek, hizmetlerinin kalite ve verimliliğini artıranların, ciddi bir sınav ve değerlendirme prosedürüyle yükselebileceği bir terfi sistemi geliştirilmelidir.

Hizmet sınıfları içerisinde hizmetlerin hiyerarşisi ortadan kaldırılarak, yükselmelerin hizmetlerin yürütülmesini aksatmasının önüne geçilmelidir. Aynı hizmet sınıfı içerisindeki yükselmelerin, hizmet kalite ve verimliliğini artırmayla sınırlı olacağı ve hizmet sınıfının hizmetlerinde herhangi bir hiyerarşinin olmayacağı açıklıkla ortaya konmalıdır. Kadroların değil, hizmet sınıflarının kurumlar itibarıyla hizmet şemaları oluşturulmalıdır.

Bir hizmet sınıfı içerisindeki hiyerarşi olarak sadece amir ve yöneticilere ait görev yetki ve sorumluluklarda onlara yardımcı olmak üzere kendilerine devredilen yetki ve sorumluluklar çerçevesinde olmalıdır. Yetki ve sorumluluk devrinin derece hiyerarşisi çerçevesinde olacağı genel kuralı ile birlikte, kendilerine amirleri tarafından yetki ve sorumluluk devredilenlerin, hizmet sınıfının hizmet şemasındaki görevlerden muafiyet sağlamayacağı da genel bir kural olarak esas olmalıdır.

Çetin Uğural
Kamu Hizmeti Komisyonu
Başkanı