

DOI: 10.30520/tjsosci.784384

**DEVLET MEMURLUĞUNUN SOSYOLOJİSİ**  
*SOCIOLOGY OF THE CIVIL SERVICE*

Muhterem ALTIN<sup>1</sup>

**ÖZET**

Türkiye’de devlete ait iş ve işlemlerin büyük bir kısmı devlet memuru denilen kişiler tarafından yapılmaktadır. Bunların içinde devletin vatandaşlara vermek zorunda olduğu temel hizmetler de vardır. Bu nedenle devlet memurlarının durumu başta kendileri olmak üzere devleti ve toplumu da ilgilendirmektedir. Bu araştırmada memurlara tanınan haklar ile memurlara konulan yasaklardan hareket edilerek devlet memurluğunun mevcut durumunun ortaya konulması amaçlanmıştır. Belirlenen amaca ulaşabilmek için araştırma kapsamında birincil bilgi kaynağı olarak memurlarla ilgili kanunlar incelenmiştir. İncelenen bu kanunlara göre memurların haklarının neler olduğu, bu haklardan bazılarının pratikte ne ifade ettiği ve nasıl anlaşılması gerektiği, memurlara konulan yasakların neler olduğu ve bazı yasaklardan memurların nasıl etkilendiği, hususları ele alınmıştır. Aynı zamanda devlet memurlarına tanınan bazı hakların memurluğun tercih edilmesinde ne kadar dikkate alınması gerektiği de tartışılmıştır. Yapılan araştırmada, Türkiye’de devlet memurlarına tanınan hakların çeşitli bakımlardan yeterli olmadığı, konulan yasakların memurları önemli ölçüde kısıtladığı, buna rağmen ekonomik, tarihsel ve sosyolojik bazı nedenlerle devlet memurluğunun hala tercih edildiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Devlet, Devlet Memurluğu, Haklar, Yasaklar

**ABSTRACT**

A large part of the business and operations of the state in Turkey is carried out by people who are called civil servants. These include basic services that the state has to provide to citizens. For this reason, the situation of civil servants concerns the state, the society and also themselves in particular. In this research, it is aimed to reveal the current status of civil servants by considering the rights granted to them and the prohibitions imposed on them. In order to achieve this aim, the laws on civil servants were examined as the primary source of information. According to these laws, what the rights of civil servants are, what some of these rights mean in practice and how they should be understood, what the prohibitions imposed on the civil servants are and how the civil servants are affected by some prohibitions are addressed. Furthermore, it was also discussed that how much certain rights granted to civil servants need to be taken into account when choosing civil service. In this study it has been concluded that the rights granted to civil servants in Turkey are not sufficient in several respects, the bans on civil servants significantly limit them, but despite this reality civil service is still preferred for economic, historical and sociological reasons.

**Keywords:** State, Civil Service, Rights, Prohibitions

<sup>1</sup> Dr., Maarif Müfettişi, Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü, altinm2010@hotmail.com, ORCID:0000-0002-4386-5149

## Giriş

Türkiye’de devlet hala önemli bir işveren konumundadır. Çünkü devlet sisteminin işleyişinin sağlanması için yapılması gereken işler olduğu gibi aynı zamanda devletin topluma sunması gereken birçok hizmet de bulunmaktadır. Bu işleri ve hizmetleri yapabilmek için ise çok sayıda çalışana ihtiyaç duyulmaktadır. Devlete ait işler için Devlet Memurları Kanunu’nda “kamu hizmeti” kavramı kullanılmış ve “kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:4) denilmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de devlet memurluğu denilen bir çalışma ve istihdam alanı vardır ve bu alanda da çok sayıda insan çalışmaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından hazırlanmış olan çalışma hayatı istatistiklerine göre 2018 yılında Türkiye’de 2.862.765 kişi memur olarak çalışmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019: 52). Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı’nın açıkladığı verilere göre Mart 2020’de ise Türkiye’de 2.942.904 kişi, kadrolu personel (memur) olarak çalışmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2020). Türkiye’de sürekli olarak bazı memurların emekli olması, yine belli aralıklarla farklı kurumlara memur alımının yapılması nedeniyle halihazırda çalışan memur sayısını tam olarak vermek mümkün değildir. Ancak mevcut veriler Türkiye’deki memur sayısının milyonlarla ifade edilebileceğini göstermektedir.

Mevcut şartlarda üç milyona yakın kişinin istihdam edildiği devlet memurluğunun bilimsel bir çalışmaya konu yapılmasının başlıca iki gerekçesinin olduğu söylenebilir. Birincisi, devletin topluma vermesi gereken hizmetlerin birçoğunu memurlar yapmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de yaşayan her insan, hayatında birçok kez devlet memurları denilen kişilerle muhatap olmakta, onlardan çeşitli hizmetler almaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de yaşayan insanlar için devlet, memurlar aracılığıyla somut bir varlığa dönüşmektedir. Bu bakımdan devlet memurlarının içinde buldukları durum, verecekleri hizmeti de etkileyeceğinden, sadece kendilerini ve devleti değil, aynı zamanda toplumu da ilgilendiren bir konudur. Toplumu ilgilendiren konuların bilimsel çalışmalara konu yapılması önemli ve gereklidir. İkincisi ise Türkiye’de birçok kişi hala devlet memuru olmak için büyük uğraşlar vermektedir. Örneğin Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM) tarafından 2019 yılında yapılan Kamu Personel Seçme Sınavına 644.546 kişi başvurmuş ve bu kişilerden 610.137 kişi sınava girmiştir (ÖSYM, 2019). Bu sınava katılan insanların devlete ait işlere yerleşme amacıyla oldukları dikkate alındığında, devlet memurluğuna yoğun bir talebin olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerle devlet memurluğu denilen bu alanda, kişilere tanınan haklar ile konulan yasakların neler olduğunu, gelinen aşamada devlet memurluğunun haklar ve yasaklar arasında nasıl bir durumda olduğu ve gerçekte günümüz şartlarında hala devlet memuru olmaya çalışmanın iyi bir tercih olup olmadığının tartışılması gerekir.

Buradan hareketle bu çalışmada devlet memurlarına tanınan hakların neler olduğu, önemli bazı hakların pratikte ne anlam ifade ettiği ve memurlara konulan yasakların neler olduğu, ilgili kanunlar üzerinden araştırılmıştır. Tanınan haklar ve konulan yasaklar karşısında memurların, mali, hukuki ve insani bakımdan nasıl bir durumda oldukları ve mevcut hakların devlet memurluğunun tercih edilmesinde ne derece dikkate alınması gerektiği hususu da tartışılmıştır.

## 1. Memur Kavramı

Memur kelimesi Türk Dil Kurumu tarafından hazırlanan sözlükte “Devlet hizmetinde aylıkla çalışan kimse, görevli” (Akalin vd., 2011:1650) şeklinde açıklanmıştır. Türkiye’deki memurlarla ilgili temel kanun olan Devlet Memurları Kanunu’nda ise memurlar için “Mevcut

kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde: 4) ifadesi kullanılmıştır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi memur kavramı, devlet tarafından çeşitli hizmetleri vermekle görevlendirilen ancak, “sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:4) dışında kalan kimseler için kullanılmaktadır. “Sahip oldukları ortak özellikler nedeniyle”(Fichter, 2016:47) memurları bir “**sosyal kategori**” (Fichter, 2016:47) olarak ele almak mümkün olmakla birlikte, memurlar olarak adlandırılan kategorinin içinde, farklı mesleklere mensup ve farklı işleri yapan kişilerin bulunduğunu da belirtmek gerekir. Bu bakımdan Türkiye’de devlet memurları on iki sınıfa ayrılmıştır. Bu sınıflar içinde herhangi bir unvanı olmayan kişiler olduğu gibi, müfettiş, mühendis, mimar, avukat, öğretmen vb. unvanlara sahip olan kişiler de vardır (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde: 36).

## 2. Memurların Hakları

Devlet memurlarının çalışma düzenini belirleyen çok sayıda kanun bulunmaktadır. Bu kanunlar her kurumun görev alanına ve vermesi gereken hizmetin gereklerine göre hazırlanmıştır. Ancak Türkiye’deki tüm memurları ilgilendiren ve memurlarla ilgili temel düzenlemeleri içeren en önemli kanun Devlet Memurları Kanunu’dur. Bu nedenle Türkiye’de devlet memurlarının sahip oldukları genel haklar, Devlet Memurları Kanunu’nun 17-25. Maddelerinde dokuz başlık altında açıklanmıştır. Bu maddelerde sayılan haklar sırasıyla, “*uygulamayı isteme hakkı,*” “*güvenlik,*” “*emeklilik,*” “*çekilme,*” “*müracaat, şikayet ve dava açma,*” “*sendika kurma,*” “*izin,*” “*kovuşturma ve yargılama*” ile “*isnat ve iftiralara karşı koruma,*” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:17-25) şeklindeki haklardır. Bu haklara ek olarak aynı kanunun 3. Maddesinde üç temel ilke sayılmış ve bu ilkelerden ikisi olan “kariyer” ve “liyakat” ilkeleriyle de memurlar için bir hak olarak nitelendirilebilecek görevde yükselmeden bahsedilmiştir (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:3). Devlet memurlarına tanınan tüm hakların mevcut şartlardaki durumunu ele almak bir makalenin boyutlarını aşacağından, özellikle memurluğun tercih edilmesinde etkili olan, güvenlik, emeklilik, sendika kurma, kovuşturma ve yargılama hakkı ile kariyer ve liyakat ilkeleri çerçevesinde memurlara verilen görevde yükselme hakkının tartışılmasında yarar vardır.

### 2.1. Güvenlik Hakkı

“*Güvenlik*” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:18) hakkı, Devlet Memurları Kanunu’nda, “Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınmaz.” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:18) şeklinde açıklanmıştır. Devlet Memurları Kanunu incelendiğinde memurların kendi istekleriyle devlet memurluğundan ayrılmaları dışında, devlet memurluğunun üç durumda sona ereceği söylenebilir. Bunlardan ilki memurun görevden çekilmiş sayılmasıdır. Memurların görevlerinden çekilmiş sayılmaları hususu ile ilgili olarak Devlet Memurları Kanunu’nda “Mezuniyetsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın, çekilme isteğinde bulunmuş sayılır.” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:94) ifadesine yer verilmiştir. Bu ifadede de anlaşılacağı gibi bir devlet memuru on gün süreyle kesintisiz olarak, izinsiz ve kabul edilebilir bir mazereti olmadan görevine gitmezse çekilmiş sayılır ve görevine son verilir.

İkincisi memur olma şartlarından birinin kaybı veya kişinin bu şartlara sahip olmadığı sonradan ortaya çıkması halinde memurun görevine son verilir. Devlet memurluğuna alınmada aranan şartlar “Genel ve özel şartlar” olmak üzere ikiye ayrılmış ve Devlet Memurları Kanunu’nda maddeler halinde sayılmıştır (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:48). Devlet memuru olan kişilerin bu kanunda sayılan “Memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan herhangi birini kaybetmesi” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde: 98/b) halinde memurluk görevleri sona erer.

Üçüncüsü ise memurların “Devlet memurluğundan çıkarma” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:125/E) cezasını gerektiren bir suç işlemeleri halinde yine memurluk görevleri sona erer. Devlet Memurları Kanunu’nun 125/E Maddesinde belirtilen suçlardan (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:125/E) herhangi birini işlediği iddia edilen veya bu suçlardan birini işlediği görülen devlet memuru hakkında disiplin soruşturması yapılır. Yapılan soruşturma sonucunda memurun bu suçu işlediğinin ispatlanması halinde, memurun görevine son verilir.

Buradan da görüleceği gibi memurlara verilen güvenlik hakkı sınırsız bir hak değildir. Kanunlarda sayılan durumların oluşması halinde memurların görevine de son verilebilmektedir. Türkiye’de normal zamanlarda görevine son verilen memur sayısının azlığı, aslında kanuni güvenceden daha çok insanların işini kaybetmesinin çok zor bir durum olması ve karar vericilerin bu konuda daha hassas davranmalarıyla alakalı bir durumdur. Ancak var olan kanuni güvenceye rağmen çok sayıda memurun görevine son verildiği dönemler de vardır. Bazı dönemlerde var olan kanunların memurların aleyhine daha katı bir şekilde yorumlanmasıyla, bazı dönemlerde de çıkarılan kanun hükmünde kararnamelerle çok sayıda memurun işine son verilebilmiştir.

Genel anlamda son yıllarda tüm dünyada iş güvencesinin giderek azaldığı kabul edilen bir durumdur. Yine çalışanların kendilerini güvende hissetmemeleri ve her an işlerini kaybetme korkusunu yaşamaları da olumsuz bir gelişmedir. Böyle bir ortamda çalışmak zordur ve çalışanlara çeşitli bakımlardan zarar vermektedir (Giddens, 2012:824-828). Bu durum dikkate alındığında özel sektörde çalışmayla kıyaslandığında, devlet işinde çalışmanın insanlara bir miktar güven verdiği söylenebilir. Ancak yukarıda izah edildiği üzere Türkiye’de devlet memurlarına kanunla tanınan iş güvencesi belli koşullara bağlı bir güvencedir. Kamuoyunda bilinen anlamıyla ömür boyu iş garantisi sağlayan bir güvence de değildir. Aynı zamanda bir iş, sadece kaybetme olasılığının düşüklüğü nedeniyle tercih edilmemelidir. Bunun yanı sıra bu işin diğer getirilerinin de hesaba katılması gerekir. Bütün bunlar birlikte düşünüldüğünde günümüzde devlet memurluğu sadece iş güvencesi var denilerek tercih edilecek bir iş olmaktan çıkmıştır. Halihazırda kayıt dışı çalışanlar hariç olmak üzere özel sektörde çalışan insanların da belli iş güvenceleri mevcuttur. Ancak hiçbir yasal güvence gerçekte insanın işini kaybetmemesi için yeterli değildir. Özellikle ekonomik ve siyasi krizlerin yaşandığı dönemlerde var olan yasal güvenceye rağmen birçok insanın işini kaybettiği bilinen bir gerçektir. Bu nedenle yasal düzenlemelere güvenmek yerine, kişilerin kendilerine ve yeteneklerine güvenmeleri daha doğru olacaktır.

## 2.2. Emeklilik Hakkı

Devlet memurluğunun tercih edilmesinde etkili olan haklardan birisi de “*emeklilik*” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:19) hakkıdır. Türkiye’de memurların emeklilik işlemlerinin nasıl olacağı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanuna göre

genel olarak devlet memurları belli bir gün çalışma şartını yerine getirdikten sonra ve belirlenen yaşa ulaştıklarında emekli olabilmektedir. Emekli olan devlet memurlarına emekli ikramiyesi ödenir, kendilerine emekli aylığı bağlanır ve emekli memurlar sosyal güvenlik kurumu tarafından sağlanan haklardan yararlanmaya devam eder (T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 1949). İnsanların yaşlılık, hastalık vb. gibi durumlar nedeniyle yaşamlarının belli bir kısmında çalışamaz hale gelecekleri dikkate alındığında, emeklilik önemli bir hak haline gelmektedir. Ancak bu hakkın anlamlı bir hale gelmesi için, emekli olan kişilerin yaşamlarını idame ettirecek kadar bir ücret almaları gerekmektedir. Konuya bu açıdan bakıldığında, Türkiye’de devlet memurlarının çalışırken almış oldukları ücret düşük olduğu gibi, emeklilikte aldıkları ücretin de oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Türkiye’de devlet memurlarının ve emeklilerinin aylıkları ilki ocak ayında ikincisi temmuz ayında olmak üzere yılda iki kez artırılmaktadır. Temmuz 2019’da yapılan zam sonrasında, genel müdür düzeyindeki bir devlet memurunun maaşı 12393 TL, en düşük devlet memuru maaşı ise 3723 TL olmuştur. Yine 2019 yılının Temmuz ayında memur maaşlarına yapılan zamdan sonra genel müdür düzeyindeki bir memurun emekli aylığı 8033 TL, en düşük memur emekli aylığı ise 2522 TL olmuştur. (Haberturk, 08.07.2019). Buna karşın TÜRK-İŞ tarafından 2019 yılının Ağustos ayında yapılan araştırma sonucunda, Türkiye’de dört kişilik bir aile için açlık sınırının 2.058, 72 TL, yoksulluk sınırının 6.705,94 TL, ‘Evli olmayan-çocuksuz bir çalışanın ‘yaşama maliyeti’ ise aylık 2.540,97 TL olarak ‘ (TÜRK-İŞ, 2019) tespit edilmiştir.

Temmuz 2020’de yapılan zam sonrasında ise genel müdür düzeyindeki bir devlet memurunun maaşı 13.891 TL, en düşük devlet memuru maaşı ise 4.230 TL olmuştur. Yine Temmuz 2020’de yapılan zamlarla birlikte genel müdür düzeyindeki bir memurun emekli aylığı, 8.963 TL, en düşük emekli aylığı ise 2.814 TL olmuştur. Oluşan son rakamlara göre hala memurlarının büyük bir kısmının aylığı 5000 TL’ nin altında kalmıştır. Aynı zamanda emekli memurların önemli bir kısmının da aylığı hala 4000 TL’ nin altındadır (Haberturk, 06.07.2020). Memurların aylık ve emekli aylıklarında oluşan bu rakamlara karşılık TÜRK-İŞ tarafından 2020 yılının Mayıs ayında yapılan araştırma sonucunda ise Türkiye’de dört kişilik bir aile için açlık sınırının 2.438,24 TL, yoksulluk sınırının 7.942,17 TL, ‘Bekar bir çalışanın ‘yaşama maliyeti’ ise aylık 2.961,13 TL olarak’’ (TÜRK-İŞ, 2020) hesaplanmıştır.

Türkiye’de genel müdür ve ona yakın pozisyonlarda yer alan devlet memuru sayısı oldukça azdır. Dolayısıyla yüksek miktarda aylık ve emekli aylığı alan memur sayısı da azdır. Yukarıda verilen rakamlar dikkate alındığında en düşük memur emekli aylığının bir kişinin yaşaması için gerekli olan rakamın altında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda dört kişilik ailesi bulunan memurların ve memur emeklilerinin büyük bir kısmının aylığı da yoksulluk sınırının altındadır. Artış oranlarına bakıldığında, yakın bir gelecekte emekli memurların aylıklarının yoksulluk sınırının üstüne çıkarılması da olası görünmemektedir. Emeklilik döneminin, yaşlılık dönemine denk geldiği, bu dönemde yeni bir iş bulmanın ve çalışmanın da pek mümkün olmadığı dikkate alındığında, alınacak emekli aylığının miktarı daha da önemli olmaktadır. O halde bu şartlarda emeklilik hakkı, devlet memurluğunun tercih edilmesinde özendirici ve ikna edici bir hak değildir. Sadece emeklilik hakkı vardır diye ömür boyu düşük bir ücrete razı olmak gerçekçi bir tercih olarak görünmemektedir. Özellikle çalışma çağına giren genç insanların meslek seçimi yaparken bu durumu dikkate alarak hareket etmeleri son derece önemlidir. Gençler için doğrudan devlet memurluğuna yönelmek yerine çalışırken emeklilik dönemi için bir birikim yapabilecek düzeyde gelir getiren iş ve mesleklere yönelmek daha doğru görünmektedir.

### 2.3. Sendika Kurma Hakkı

Türkiye’de daha önce işçilere tanınan ‘‘Sendika kurma’’ (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:22) hakkı, 2001 yılından sonra memurlara da tanınmıştır. Yapılan yasal düzenlemeyle ‘‘Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler.’’ (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:22) Memurların sendika kurmaları, kurulmuş olan sendikalara üye olmaları ile sendikaların görev ve yetkileri gibi hususlar, Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda açıklanmıştır. Bu kanuna göre ‘‘Sendika: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları, ... İfade eder.’’ (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:3) ‘‘Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın serbestçe kurulurlar.’’ (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:6) Aynı kanunun 15. Maddesinde sayılan kişiler hariç olmak üzere (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:15) ‘‘Sendikalara üye olmak serbesttir. Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler.’’ (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:14) Kamu görevlileri sendikalarının yetkilerinin neler olduğu ve hangi alanlarda faaliyette bulunacakları ise kanunun 19. Maddesinde maddeler halinde açıklanmıştır. Sendikaların yetkileriyle ilgili en önemli ifade ise bu maddenin ilk paragrafında yer alan ‘‘Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlar, bu Kanundaki hükümler çerçevesinde, toplu sözleşme görüşmelerinde taraf olmaya yetkilidir.’’ (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:19) şeklindeki ifadedir. Sendikalar, kanunun bu hükmüne dayanarak, ‘‘kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti’’ (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:29) ile memurlar adına görüşme yaparlar. Yapılan görüşmelerde,

‘‘kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları’’ (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:28)

ile ilgili olarak taleplerini iletirler. Bu taleplerin kabul edilmesi halinde ise memurlar adına toplu sözleşme imzalama yetkisini kullanırlar (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:29).

Ancak ilk bakışta memurlara verilmiş olan iyi bir hak olarak görünen sendika kurma hakkının pratikte tam olarak işlevsel olmadığı, toplu sözleşme görüşmelerinde sendikaların taleplerinin kabul edilmemesi ve uzlaşmanın sağlanamaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Memurların taleplerinin hükümet tarafından kabul edilmemesi halinde sendikaların bu duruma karşı yapabilecekleri fazla bir şey bulunmamaktadır. Böyle bir durumda ancak ‘‘Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilir.’’ (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:33) ‘‘Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’’ (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:34) ise çoğunluğu hükümet tarafından atanan kişilerden oluşan bir kuruldur (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001, Madde:34). Bu kurulun memurların taleplerini dikkate alarak bir karar vermesinin önünde yasal anlamda bir engel olmamakla birlikte, yapısı itibarıyla bu kurulun hükümetin tekliflerini dikkate alma olasılığı daha yüksektir. Nitekim 2019 yılının Ağustos ayında sendikalar ile hükümet arasında yapılan toplu sözleşme görüşmelerinde bir anlaşma sağlanamamış, yapılan başvuru üzerine Kamu Görevlileri Hakem Kurulu toplanarak konuyu görüşmüş ve sonuçta memur ve memur emeklilerinin maaşlarına yapılacak zam konusunda hükümetin teklifini kabul etmiştir (Sabah, 29.08.2019). Buradan da anlaşılacağı gibi sendikaların memurlar adına

hükümetle görüşme ve pazarlık yapma gibi bir yetkisi olsa da anlaşmanın sağlanamaması durumunda son sözü üyelerinin çoğunluğu hükümet tarafından atanan bir kurul söylemektedir. Bu nedenle sendika kurma ve sendikalara üye olma önemli bir hak olmakla birlikte Türkiye’de sendikaların memurların sorunlarını çözmede etkili olduklarını söylemek çok zordur. Yetersiz yasal altyapı, örgütlenme ve yönetim biçimleri nedeniyle sendikaların memurların haklarını korumaları da pek mümkün görünmemektedir. O halde memurluğu tercih edecek kişilerin, işverenleri olan devlete karşı güçsüz bir durumda olacaklarını ve aslında devlete karşı haklarını koruyacak yeterli mekanizmaların da bulunmadığını bilmeleri gerekir.

#### 2.4. Kovuşturma ve Yargılama Hakkı

Devlet memurları görevleriyle ilgili olarak işledikleri bazı suçlar bakımından ayrı bir soruşturma usulüne tabidir. Bu durum bazen memurların bir koruma zırhına sahip oldukları şeklinde yorumlanabilmektedir. Bu nedenle gerçekte memurların bir koruma zırhına sahip olup olmadıklarının anlaşılması bakımından, “*Kovuşturma ve yargılama*” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:24) hakkının ne olduğu ve bu hakkın pratikte nasıl kullanıldığı hususunun tartışılmasında yarar vardır.

İşledikleri bazı suçlarla ilgili olarak devlet memurları hakkında adli soruşturmanın nasıl yapılacağı hususu Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun’da açıklanmıştır. “Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar” (Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 1999, Madde:2) bu kanunun kapsamına alınmıştır. Bu suçlarla ilgili olarak memurlar hakkında adli soruşturmanın yapılabilmesi yine aynı kanunun üçüncü maddesinde sayılan mercilerin iznine bağlanmıştır (Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 1999, Madde:3). Memurlar hakkında soruşturma izni vermekle yetkili kılınan merciler, memurların bu kanun kapsamında sayılan suçlardan herhangi birini işlediklerini, Cumhuriyet savcılarının soruşturma izni talep yazıları, ihbar, şikâyet vb. bir yolla öğrendiklerinde, kendileri veya görevlendirecekleri kişiler aracılığıyla, suçu işlediği belirtilen memur hakkında bir ön inceleme yaparlar (Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 1999, Madde:4-5). “Ön inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişiler, ... hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesini de almak suretiyle yetkileri dahilinde bulunan gerekli bilgi ve belgeleri toplayıp, görüşlerini içeren bir rapor düzenleyerek durumu izin vermeye yetkili mercie sunarlar.” (Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 1999, Madde:6) Ön incelemeyi yapan kişiler elde ettikleri bilgi ve belgeler ışığında, hazırladıkları ön inceleme raporunda soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi yönünde bir teklif getirirler. “Yetkili merci bu rapor üzerine soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine karar verir” (Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 1999, Madde:6) ve bu “kararını Cumhuriyet başsavcılığına, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisine ve varsa şikâyetçiye bildirir.” (Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 1999, Madde:9)

Ancak burada şunu belirtmek gerekir. Hakkında ön inceleme yapılan memurun belirtilen suç işlediğine dair yeterli bilgi ve belgenin bulunması halinde, ön incelemeyi yapan kişinin soruşturma izni verilmemesi yönünde teklif getirmesi mümkün değildir. Genel olarak yapılan ön inceleme sonucunda soruşturma izni verilmesi yönünde teklif getirilmiş ise yetkili merci de soruşturma izni vermektedir. Başka bir ifade ile memurun belirtilen suç işlediğine dair önemli bulguların mevcudiyeti halinde soruşturma izni vermeye yetkili kişi de bu durumu görmezden

gelemez. Ancak yetkili makamın kararı ne şekilde olursa olsun, bu karar kesin değildir. Yetkili makamın verdiği karara karşı ilgili kişiler Danıştay İkinci Dairesi veya bölge idare mahkemesine başvurmak suretiyle itirazda bulunabilirler. İtirazda bulunulması halinde mahkemelerin vereceği karara göre işlem yapılır (Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 1999, Madde:9).

Bu bilgiler birlikte değerlendirildiğinde, memurların görevleri dolayısıyla işledikleri bazı suçlarla ilgili olarak ayrı bir soruşturma usulüne tabi olmalarının, onlara bir koruma ya da dokunulmazlık kazandırmadığı görülmektedir. Sonuç itibarıyla farklı bir soruşturma prosedürüne tabi olmalarına rağmen memurlar da işledikleri suçlardan dolayı sorumludur ve yargılanabilmektedirler. Aynı zamanda memurlar işledikleri suçlardan dolayı ceza kanununa göre yargılanmakla birlikte bir de bu suçlar nedeniyle disiplin soruşturmasına da tabi tutulmaktadır. O halde memurlar işledikleri suçlar nedeniyle hukuki anlamda bir dokunulmazlığa sahip olmadıkları gibi başkaları için suç oluşturmayan bir eylem, disiplin hukuku açısından memurlar için ayrıca suç da oluşturabilmektedir. Bu durumda memurların diğer vatandaşlara göre daha fazla inceleme ve soruşturmalara maruz kaldıklarını söylemek de mümkündür. O halde memurlara tanınan “*Kovuşturma ve yargılama*” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:24) hakkı, gerçek anlamda onlara ayrıcalık sağlayan bir hak değildir. Sadece belli suçlarla ilgili olarak adli soruşturmanın nasıl yapılacağını düzenleyen ve bu suçlarla ilgili soruşturma yapmayı yetkili amirlerin iznine bağlayan bir haktır. Bu hakkın pratikte memurlara bir faydası bulunmamaktadır. Hatta işlendiği iddia edilen bir suçla ilgili olarak, memurların fazladan bir soruşturmaya daha maruz kalmasına sebebiyet verdiği de söylenebilir. Bu nedenle memurluğunun tercih edilmesinde dikkate alınacak bir hak olarak düşünülmemelidir.

## 2.5. Görevde Yükselme Hakkı

Görevde yükselme, memurlara tanınan genel haklar arasında sayılmamıştır. Ancak Devlet Memurları Kanunu'nun 3.Maddesinde yer verilen “kariyer” ve “liyakat” ilkeleriyle memurların görevlerinde nasıl yükselecekleri belirtilmiştir (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:3). Kanundaki ifadelere göre,

“Kariyer:

B) Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını sağlamaktır.

Liyakat:

C) 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.” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:3)

Kanunda yer alan bu iki ilke birlikte dikkate alındığında, en alt derecede göreve başlayan bir memurun zaman içinde görevinde yükselmesi, bu yükselmede sadece liyakatin dikkate alınması ve bu konuda tüm memurların eşit haklara sahip olması gerekmektedir. Ancak gerçekte böyle bir hakkın olup olmadığını uygulamalara bakarak değerlendirmek gerekir. Bu açıdan konuya bakıldığında aslında hemen her bakanlığının kendi personeli için çıkarmış olduğu bir görevde yükselme yönetmeliğinin var olduğu söylenebilir. Burada tüm bakanlıkların çıkarmış olduğu görevde yükselme yönetmeliklerini tek tek ele alma imkânı bulunmadığından ancak konu üzerinde genel bir değerlendirme yapılabilir. Devlet kurumlarındaki görevde yükselme konusuna bakıldığında öncelikle görevde yükselmenin sınırlı olduğu ve tüm pozisyonları



kapsamadığını söylemek mümkündür. Genel olarak yönetim kademeleri içinde görevde yükselmeye konu edilen en yüksek pozisyon şube müdürlüğüdür. Yani bir memur yapılan yazılı sınavı ve mülakatı geçerek en fazla şube müdürlüğüne veya buna denk makamlara kadar yükselbilmektedir. İl müdürlüğü, daire başkanlığı, genel müdürlük gibi makamlara atanmak tüm memurlara açıkmiş gibi görünmekle birlikte, gerçekte bu makamlara atanma konusunda herkes eşit imkanlara sahip değildir. Genel olarak bu makamlara atanmak için kişinin çalıştığı kurumdaki başarısı ve tutumu yeterli olmamaktadır. Kişilerin bunlardan daha fazla imkana sahip olması gerekmektedir.

Memurların görevde yükselmeleri ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken ikinci nokta ise, görevde yükselmede uygulanan sistemin giderek liyakatten uzaklaşmasına dair kaygılardır. Özellikle görevde yükselmede yazılı sınavlardan sonra yapılan mülakatlarla ilgili çok sayıda problem bulunmaktadır. Yapılan mülakatlarda objektif bir puanlama yapılmadığına, mülakat komisyonlarının, kişilerin belirlenen pozisyon için sahip oldukları nitelikleri yeterince dikkate almadıklarına ve başka güdülerle hareket ettiklerine dair şikayetler yaygındır. Aynı zamanda yapılan mülakatlarla ilgili olarak idari yargıda da çok sayıda dava açılmaktadır. Dolayısıyla devlet memurlarına tanınan görevde yükselme hakkı, pratikte memurların kendi kurumlarının en üst makamına kadar yükselmelerini sağlayan bir hak değildir. Bu nedenle memurların görevde yükselmeleri son derece sınırlıdır. Aynı zamanda devlet memurlarının görevlerinde yükselmeleriyle ilgili liyakati ön plana alan ve objektif bir şekilde işleyen bir sistemden bahsetmek de çok zordur.

Türkiye’de liyakati esas alan, herkese açık ve objektif kriterlere göre işleyen bir görevde yükselme sistemin olmayışı, memurları etkileyen çok önemli bir sorundur. Devlet kurumlarında işlerin yürüyebilmesi için memurların amirlerine saygı duyması ve emirlerini yerine getirmesi gerekir. Ancak sadece kanunların amirlere emir verme yetkisi vermesi, amirlerin dinlenilmesi ve emirlerinin yerine getirilmesi için yeterli değildir. Aynı zamanda amir olan kişinin bilgi, beceri ve kişilik bakımından amirlik sıfatını taşıma konusunda yeterli olması, çalışanların da amirlerinin gerekli niteliklere sahip olduğunu görmesi gerekir. Gerekli niteliklere sahip olmayan yöneticilerin ve amirlerin emir verme yetkileri olsa dahi, çalışanlarca yeterince dikkate alınmaları mümkün değildir. Bu nedenle devlet kurumlarında ehil olmayan kişilerin yönetici olması ve amir sıfatıyla memurlara emir vermesi, çalışma ilişkilerine ciddi zararlar verebilmektedir. Bu durumların yaşandığı kurumlarda amir memur ilişkisi bozulmakta, memurlar mutsuz olmakta ve verimleri düşmektedir. Ancak genellikle memurların bu duruma katlanmak dışında bir tercihi veya bu duruma karşı yapabileceği bir şey de bulunmamaktadır. Bu nedenle özellikle ileriki yaşamlarında görevlerinde yükselmek isteyen, çalışacağı alanda yönetici olma gibi hedefleri olan insanların devlet memurluğunu tercih ederken bu hususu da düşünmeleri önem arz etmektedir.

### 3. Memurlara Konulan Yasaklar

Türkiye’de devlet memurlarına kanunla bazı yasaklar konulmuştur. Bu yasaklar Devlet Memurları Kanunu’nun dördüncü kısmında sayılmıştır. Bu yasaklar şunlardır: “*Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı,*” “*Grev yasağı,*” “*Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı,*” “*Hediye alma, menfaat sağlama yasağı,*” “*Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı*” ve “*Gizli bilgileri açıklama yasağı,*” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:26-31). Ancak devlet memurlarına konulan yasaklar bunlarla sınırlı değildir. Devlet Memurları Kanunu’nun diğer bazı maddelerinde de devlet memurları için konulan yasaklar vardır. Örneğin kanunun 125. Maddesinde sayılan birçok fiil ve haller de devlet memurlarına yasaklanmış, bu fiil ve haller nedeniyle devlet memurlarına disiplin cezası

verileceği belirtilmiştir. Bunlardan bazıları hafif cezaları gerektirirken, bazıları devlet memurlarının görevine son verme cezasını gerektirmektedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:125).

Gerek Devlet Memurları Kanunu'nun 26-31. Maddelerinde, gerekse aynı kanunun diğer maddelerinde devlet memurları için konulmuş olan bazı yasaklar anlaşılabilir yasaklardır. Hizmetin aksamaması, memurların devletin gücünü kendi kişisel çıkarları için kullanmaması, vatandaş ve devlet arasındaki ilişkilerin bozulmaması vb. gerekçelerle bu yasakların bir kısmının gerekli olduğu söylenebilir. Ancak bu yasaklardan bazılarının değişen zamana rağmen sürdürülmesi, devlet memurlarını çeşitli bakımlardan zor duruma düşürmekte, toplumun bir üyesi olarak bazı haklarını kullanmalarını engellemektedir. Aynı zamanda memurları hem kendileri hem de toplumun geleceği açısından etkisiz bir konuma itmektedir. Bu anlamda memurları önemli ölçüde kısıtlayan ve diğer vatandaşlardan daha geri bir konuma sokan iki önemli yasaktan bahsedilebilir. Bunlar "*Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı*" (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:28) ile Devlet Memurları Kanunu'nda "*Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak*" (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:125/D/o) ve "*Siyasi partiye girmek*" (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:125/E/c) şeklinde ifade edilen siyaset yapma yasağıdır. Bu iki yasağın memurlar için ne ifade ettiği ve onları ne şekilde etkilediğini tartışmak gerekir.

Türkiye'de memurların ticaret yapmaları veya bazı istisnai haller hariç olmak üzere, memurluk dışında başka bir iş yapmak suretiyle kazanç elde etmeleri yasaktır (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:28). Bu yasağı ihlal eden memurlar "*Kademe ilerlemesinin durdurulması*" cezasıyla cezalandırılır (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:125/D/h). Ancak bu yasağın günümüz şartlarında savunulabilir bir yasak olup olmadığı tartışılmalıdır. Öncelikle bu yasağı savunulabilmek için memurlara çok iyi bir ücretin verilmesi, başka bir ifade ile memurların aylıkları dışında ek bir kazanç ihtiyacı duymamalarının sağlanmış olması gerekir. Oysa önceki bölümlerde belirtildiği gibi, TÜRK-İŞ tarafından 2019 yılının ağustos ayında yapılan araştırmada, Türkiye'de yoksulluk sınırının 6.705,94 TL, "*Evli olmayan-çocuksuz bir çalışanın 'yaşama maliyeti'*" ise aylık 2.540,97 TL olarak" (TÜRK-İŞ, 2019) tespit edilmiştir. Buna karşılık Temmuz 2019'da yapılan zam sonrasında, en düşük devlet memuru maaşı 3723 TL olmuştur. Memurların önemli bir kısmının maaşı da 5000 TL' nin altında kalmıştır (Habertürk, 08.07.2019). 2020 yılında yapılan zamlar sonrasında ise memur aylıklarında kısmi bir artış sağlanmış, en düşük devlet memuru maaşı 4.230 TL olmuş, fakat memurların önemli bir kısmının aylığı yine 5000 TL' nin altında kalmıştır (Habertürk, 06.07.2020). Buna karşılık Türkiye'de yoksulluk sınırı da yükselmiş ve 7.942,17 TL olmuştur (TÜRK-İŞ, 2020).

Bu rakamlardan da anlaşılacağı gibi Türkiye'de memurların almış olduğu ücret son derece azdır ve iyi bir yaşam sürmelerine yetmemektedir. Mevcut şartlar altında memurların büyük kısmının almış olduğu aylıkla, para biriktirmesi, iyi bir evde oturması, iyi bir araba alması ve tatil gitmesinin mümkün olmadığı açıktır. O halde bir yandan memurlara son derece düşük ücretler vermek, diğer yandan da onların başka bir işte çalışmalarını ve kazanç elde etmelerini yasaklamanın savunulabilir bir yanı bulunmamaktadır. Bu yasağın sürdürülmesi aynı zamanda aylıkları az olan memurları yoksulluk sınırının altında yaşamaya zorlamak anlamına gelmektedir. Yakın gelecekte bu yasağın kaldırılacağına dair bir emare de bulunmamaktadır. Bu nedenle devlet memurluğunu tercih edecek kişilerin, memur olmaları halinde artık ticaret yapamayacaklarını, istisnai bazı durumlar haricinde gelir sağlayan başka işlerle uğraşamayacaklarını ve devletin verdiği aylıkla geçinmek zorunda kalacaklarını bilerek hareket etmeleri gerekir.

Günümüzün koşulları altında tartışılması gereken yasaklardan biri de memurlara konulmuş olan siyaset yapma yasağıdır. Anayasanın “*Seçme, seçilme ve siyasi faaliyette bulunma hakları*” başlığı altında, “*Vatandaşlar, kanunda gösterilen şartlara uygun olarak seçme, seçilme ve bağımsız olarak veya bir siyasi parti içinde siyasi faaliyette bulunma ve halkoymasına katılma hakkına sahiptir.*” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Madde:67) hükmüne yer verilmiştir. Anayasanın 68. Maddesinde de “*Vatandaşlar, siyasi parti kurma ve usulüne göre partilere girme ve partilerden ayrılma hakkına sahiptir.*” Ve “*Siyasi partiler, demokratik siyasi hayatın vazgeçilmez unsurlarıdır.*” ifadelerine yer verilmiş, ancak aynı maddenin içinde “*kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri, ... siyasi partilere üye olamazlar.*” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Madde:68) denilmek suretiyle diğer vatandaşlara tanınan siyaset yapma hakkı memurlara verilmemiştir. Devlet Memurları Kanunu’nda yer alan hükümlere göre ise “*Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak*” fiilini işleyen memura “*Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası*” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:125/D/o) verilirken, “*Siyasi partiye girmek*” fiilini işleyen memura ise, “*Devlet memurluğundan çıkarma cezası*” (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Madde:125/E/c) verilmektedir. Dolayısıyla anayasaya konulan hükümlerle memurların aktif bir şekilde siyaset yapmalarının önü kesilmiş, Devlet Memurları Kanunu’nda da memurların siyaset yapmaları disiplin suçu olarak kabul edilmiş, böylece memurların siyaset yapmaları yasaklanmıştır. Bu nedenle memur olmayan kişiler, siyasi partilere üye olma, partilerde yönetici olma, parti çalışmalarına katılma, siyasi partileri eleştirme veya övme hakkına sahip iken devlet memurları bu hakka sahip değildir. Başka bir ifade ile memur olmayan bir vatandaş icraatlarını beğenmediği bir siyasi partinin iktidarı kaybetmesi için çalışabiliyor iken, devlet memuru olan kişi oyunu bu partiye vermemek dışında bir imkana sahip değildir.

Oysa memurlar, alacakları aylığın miktarından, diğer özlük haklarına kadar hemen her bakımdan diğer vatandaşlardan daha fazla siyasi iktidarların aldığı kararlardan etkilenmektedir. Bazen yapılan bir kanun değişikliği ile memurların birçok hakkı ellerinden alınabilmekte, kadroları kaldırılabilenekte veya pozisyonları değiştirilebilmektedir. Bir yandan memur olmayan vatandaşlardan daha çok siyasi iktidarların kararlarından etkilenmek, diğer yandan ise siyaset yapma bakımından her vatandaşın sahip olduğu haklara sahip olmamak memurlar için bir eşitsizlik yaratmaktadır. Aynı zamanda bu yasağın memurların hem kendilerinin hem de ülkenin geleceği üzerindeki etkilerini de sınırlandırmaktadır. O halde devlet memuru olmayı tercih edenlerin, bu tercihle birlikte diğer vatandaşların sahip olduğu siyaset yapma hakkından vazgeçtiklerini de bilmeleri gerekir.

#### **4. Devlet Memurluğu Neden Tercih Edilmektedir**

Türkiye’de memurlara tanınan hakların birçok bakımdan yetersiz olduğu ve konulan yasakların da memurları ciddi bir şekilde kısıtladığı söylenebilir. O halde bu duruma rağmen Türkiye’de devlet memurluğu neden hala tercih edilmektedir, sorusuna bir yanıt bulmak gerekir. Bu soruya yanıt aranırken Türkiye’de devlet memurluğunun tercih edilmesinin başlıca iki sebebinin olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki ekonomik, diğeri ise tarihsel ve sosyolojiktir.

Türkiye’de devlet memurluğunun tercih edilmesinde etkili olan en önemli ekonomik sebep işsizliktir. Türkiye, çalışma çağındaki insanlarına yeterli oranda istihdam imkânı sağlayamamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 15.08.2019 tarihinde açıklanan istatistiklere göre, Türkiye’de “İşsizlik oranı %12,8” (TÜİK, 2019) olmuştur. Bu tarihteki verilere göre “Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2019 yılı Mayıs döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 21 bin kişi artarak 4 milyon 157 bin kişi” (TÜİK, 2019) olarak hesaplanmıştır. 10.08.2020 tarihinde açıklanan istatistiklere

göre ise “ İşsizlik oranı %12,9” (TÜİK, 2020) olmuştur. Yine TÜİK tarafından 10.08.2020 tarihinde kamuoyuna açıklanan verilere göre “Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2020 yılı Mayıs döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 331 bin kişi azalarak 3 milyon 826 bin kişi” (TÜİK, 2020) olarak tespit edilmiştir.

Bu rakamlar Türkiye’de işsizliğin hala önemli bir sorun olduğunu ve milyonlarca insanın iş ihtiyacının bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla işsizlik oranının bu kadar yüksek olması, verilen ücretlerin ve sağlanan hakların yetersizliğine rağmen insanları devlet memuru olmaya zorlamaktadır. İşsizlik nedeniyle bir gelire sahip olmayan ve ihtiyaçlarını karşılayamayan milyonlarca insanın bulunduğu bir ülkede, bulunabilen her iş son derece önemli olmaktadır.

Türkiye’de devlet memurluğunun tercih edilmesinde etkili olan tarihsel ve sosyolojik etkenler ise daha çok Cumhuriyet öncesi dönemde oluşmuş ve bir yerde toplumun zihnine yerleşerek günümüze kadar devam etmiştir (Prens Sabahattin, 2002). Osmanlı devleti ile Türkiye Cumhuriyeti arasında bazı farklılıklar bulunsa da, özellikle devletin gücü, devlete yönelik ilgi ve devletten beklentiler gibi konularda büyük benzerlikler de bulunmaktadır. Bu bakımdan “Türkiye Cumhuriyetine Osmanlı’dan, (belli başlı politikaları toplum kesimlerinden bağımsız tespit edebilme gücüne sahip olan) aşkın bir devlet ve zayıf bir toplum miras kalmıştır.” (Heper, 2015:40) Bu nedenle Türkiye’de toplumun önemli bir kesiminde devletin yüce ve kutsal olduğuna dair bir inanç oluşmuştur. Bu inancın bir sonucu olarak devlette yönetici olmak da önemli bir görev olarak görülmüştür (Bora, 1998). Dolayısıyla Türkiye’de devlet memurluğunun tercih edilmesinde devlete yönelik bu algının da uzun bir süre etkili olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte Türkiye’nin uzun süren modernleşme çabasına rağmen, toplumda “çobanlık ve cemaatçi yapı” (Prens Sabahattin, 2002:28) varlığını sürdürmektedir. Böyle bir yapıyı da bünyesinde barındıran Türkiye toplumunda bağımsız hareket edebilme yeteneğine ve isteğine sahip, özgürlüğüne düşkün bireyler yeterince yetişmemektedir. Böyle bireyler yeterince yetişmediğinden Türkiye’de devlet memurluğu tercih edilen bir çalışma alanı olmaya devam etmektedir (Prens Sabahattin, 2002:29-30).

## **Sonuç**

Türkiye’de devlet memurlarına tanınan haklar, memurların sosyal ve insani ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktır ve memurluğun tercih edilmesi için yeterli değildir. Aynı zamanda memurlara konulan yasaklar onların özgürlüklerini önemli ölçüde kısıtlayacak düzeydedir. Bu duruma rağmen, ekonomik, tarihsel ve sosyolojik bazı nedenlerle devlet memurluğu hala birçok kişinin tercih ettiği bir çalışma alanıdır.

Hem bireyler hem de toplumun tümü için devlet son derece önemli bir kurumdur. Bu kurumun birbirinden farklı çok sayıda işlevi vardır. Bu işlevlerini yerine getirebilmesi ise memurların görevlerini tam olarak yapmalarına, verimli ve etkili bir şekilde çalışmalarına bağlıdır. Yeterli ekonomik ve sosyal haklara sahip olmayan, tüm hayatları kanunlar, yönetmelikler ve emirlerle çevrelenmiş, konulan yasaklarla kişisel özgürlükleri önemli ölçüde sınırlandırılmış olan memurların verimli ve etkili bir şekilde çalışmaları beklenemez.

Ancak Türkiye’de devlet var oldukça, devletin işlerini yapacak olan memurlar da var olacaktır. O halde Türkiye’de devlet memurluğunun insani ve sosyal açıdan çalışılabilir bir alan haline gelebilmesi için hem çalışma çağındaki genç insanlara hem de devlete bazı görevler düşmektedir.

Gençler devlet memurluğunu tercih ederken, bu çalışma alanının kendilerine neler kazandırıp, neleri kaybettireceğini iyice araştırmalıdır. Özellikle devlet memuru olduğunda oldukça

düşük ücretler alacaklarını, bu nedenle sıkıntılar yaşayacaklarını ve aynı zamanda bazı bakımlardan özgürlüklerinin de kısıtlanacağını bilmelidirler. Bu nedenle çalışma çağında olan gençler, devlet memurluğuna yönelmek yerine daha bağımsız olarak hareket edebilecekleri, yeteneklerini geliştirebilecekleri, verimli olabilecekleri ve daha özgür olabilecekleri iş ve mesleklere yönelmelidir.

Devleti yönetenlerin de devlet memurluğunun mevcut yapısıyla, devlete ait iş ve işlemlerin gerektiği gibi yapılamayacağını kabul etmeleri gerekir. Çalışanlarının mutlu olmadığı, sıkıntı çektiği bir devletin vatandaşlarına karşı olan görev ve sorumluluğunu yerine getirmesi mümkün değildir. Bu nedenle memurların verimli ve etkili bir şekilde çalışabilmeleri için, devlet tarafından onlara daha fazla maddi imkân sağlanmalıdır. Aynı zamanda memurlara konulan yasaklar azaltılmalı, makul sınırlara çekilmeli ve memurların özgürlük alanı genişletilmelidir. Devlete ait iş ve işlemlerin gerektiği gibi ve zamanında yapılabilmesi için devlet memurluğu cazip bir çalışma alanı haline getirilmeli, memurların toplumun saygın ve etkili bir üyesi olmaları önündeki engeller kaldırılmalıdır.

### Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2019), *Çalışma hayatı istatistikleri 2018*, Erişim Tarihi:26.08.2020, [https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/32481/calisma\\_hayati\\_2018.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/32481/calisma_hayati_2018.pdf).
- Akalın, Ş. H., Toparlı, R., Argunşah, M., Demir, N., Gözaydın, N., Özyetgin, A.M., Zülfikar, H., Tezcan Aksu, B., Durkun, A., Gültekin, B., Okkalı, B., Terzi, Â., Mete, Ş., Kaya, Ö., Tekeli, S. (2011), *Türkçe sözlük*, (11. baskı), Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Bora, T. (1998), Millî tarih ve devlet mitosu, *Birikim*, (Sayı:105-106, Ocak/Şubat 1998), Erişim Tarihi:27.09.2019, <https://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/2827/millî-tarih-ve-devlet-mitosu#.XY3E13duLIU>.
- Devlet Memurları Kanunu (1965), Erişim Tarihi: 08.08.2019, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>.
- Fichter, J. H. (2016), *Sosyoloji nedir*, (3.baskı), (Çev. N. Çelebi), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Giddens, A. (2012), *Sosyoloji*, (1.baskı), (Çev. Hüseyin Özel vd.), İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Haberturk, 08.07.2019, Erişim Tarihi:26.08.2019, <https://www.haberturk.com/emekli-maasi-2019-temmuz-zammi-ile-memur-ve-emekli-maasi-ne-kadar-oldu-2502400-ekonomi>.
- Haberturk, 06.07.2020, Erişim Tarihi:11.07.2020, <https://www.haberturk.com/memur-ve-emekli-maasi-son-dakika-temmuz-ayi-memur-ve-sgk-emekli-maas-zam-orani-ne-kadar-2734941-ekonomi>.
- Heper, M. (2015), *Türkiye’de devlet geleneği*, (5.baskı), (Çev. N. Soyarik), Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, (2001), Erişim Tarihi:04.10.2019, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>.
- Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, (1999), Erişim Tarihi:30.08.2019, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4483.pdf>.

- ÖSYM (2019), 2019 KPSS Lisans (Genel Yetenek- Genel Kültür, Eğitim Bilimleri, Alan Bilgisi, ÖABT ve ÖABT-İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenliği) Oturumlara Göre Aday Sayıları, ErişimTarihi:21.09.2019, <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2019/KPSS/sayisablgiler29082019.pdf> .
- Prens Sabahattin (2002), *Türkiye nasıl kurtarılabilir?* (1.baskı), Ankara: Liberte Yayınları.
- Sabah, 29.08.2019, ErişimTarihi:29.09.2019, <https://www.sabah.com.tr/ekonomi/2019/08/29/memura-44-zam> .
- TÜİK (2019), İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2019, Erişim Tarihi:15.08.2019. [www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30691](http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30691) .
- TÜİK (2020), İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2020, Erişim Tarihi:15.08.2020, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=33789>
- TÜRK-İŞ (2019), Erişim Tarihi:26.08.2019, <http://www.turkis.org.tr/AGUSTOS-2019-ACLİK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d282748> .
- TÜRK-İŞ (2020), Erişim Tarihi:11.07.2020, <http://www.turkis.org.tr/MAYIS-2020-ACLİK-VE-YOKSULLUK-SINIRI-d414750> .
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (1982), ErişimTarihi:21.09.2019, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.2709&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=anayasa&Tur=1&Tertip=5&No=2709> .
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, (2020), *Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Kamu Sektörü İstihdam Sayıları 2020*, Erişim Tarihi:11.07.2020, <http://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> .
- Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, (1949), Erişim Tarihi:26.08.2019, [www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5434.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5434.pdf) .