

DÜNDEN BUGÜNE KAMU KESİMİNDE İSTİHDAM VE ÜCRETLER

Arif KAPANOĞLU*

Tüm hocalarımı ve arkadaşlarımı saygıyla selamlıyorum. Bu fırsatı bana verdiğiniz için ayrıca teşekkür ediyorum. Biraz önce hocamın söylediği gibi son 8-9 yıldır bu konularla uğraştım, gelişmelerin içinde yaşamış biri olarak sizlere neyin nasıl ve neden olduğunu arz etmek istiyorum. Buradaki açıklamalarımın tümü benim şahsi görüşlerimdir. Bakanlığımı hiçbir şekilde bağlamaz. Öncelikle bunu belirtmek istiyorum.

Bilindiği üzere kamu personel rejimi, çok geniş kesimleri ilgilendiriyor. Çünkü gerçekten kamuya baktığımızda ülkemizde yaklaşık 10 milyon kişinin Devletten -çalışarak ya da emekli olarak- maaş aldığını görüyoruz. Bu çok kabaca bir rakamdır. Yaklaşık 1 milyon 900 bin memurumuz, 550-600 bin civarında işçimiz, 180 bin civarında sözleşmeli personelimiz var. 1 milyon 400-500 bin civarında memur emeklimiz var. Sonra; yaşlı, muhtaç ve sakat aylığı alan 1 milyon 50 bin civarında vatandaşımız var. Ardından vatani hizmet tertibinden maaş alanlar, Kore ve Kıbrıs gazilerimiz var. 1 milyon 400'le 500 bin civarında Bağ-Kur emeklimiz var. 3.5 milyon da SSK emeklimiz var. Toplarsanız kabaca 10.2 milyon kişi yapıyor ki; bunların ailelerini dikkate aldığımızda 30-35 milyon insanı etkiliyor bütün maaş sistemimiz. Sonuçta ücretlere ilişkin, maaş rejimine ilişkin yapacağımız bütün düzenlemeler halkın gerçekten çok büyük bir kısmını etkiliyor ve bu alan gerçekten de çok hassas bir alan. Ama çok az insan gerçekten tam manasıyla bilgi sahibi. Dolayısıyla, herkesin fikir sahibi olduğu bir

alandan insanların hepsini memnun edecek bir düzen, bir sistem kurmak gerçekten son derece zor. Bu insanların çok önemli bir kısmı aldığı ücretten memnun değil. Değerlendirme ve kıyaslamalara esas alınacak belli objektif standartlar ve normlar olmadığı için herkes değerlendirmesini kendi açısından yapıyor. Birçok insan çok çalıştığını, üstün niteliklere sahip olduğunu düşünüyor ve buna rağmen çok az ücret aldığına inanıyor. Herkesin kendine özgü, objektif olmayan yani subjektif bir değerlendirmesi var. Sonuç itibarıyla bu alanda yapılabilecek değişikliklerde son derece hassas olmak gerekiyor. Çünkü birçok insanın bu konuda önyargıları var, fikirleri var. Albert Einstein, "İnsanların önyargılarını parçalamak atomu parçalamaktan daha zordur" demiş. Bu alan işte böylesine zor bir alandır.

Diğer taraftan kamu personelinin ücretlerine baktığımızda burada dengesizliklerin olduğunu da kabul etmek gerekiyor. Öyle dengesizlikler var ki; adeta "dengesizlikler üzerine kurulmuş bir denge" var. Bu dengesizlikler üzerine kurulmuş dengeyi de değiştirmek gerçekten çok zor. Çünkü biraz önce dediğimiz gibi herkes kendi alanını çok iyi koruyor ve bu konuda da çok tepkili davranabiliyor.

En başta, işçilerle memurlar arasında bir dengesizlik var, bu en bilineni. Sonra, memurların kendi içlerinde dengesizlikler var. Sonra, memurlar ile sözleşmeli personel arasında dengesizlikler var, kurumlar arasında dengesizlikler var. Hatta sözleşmeli personelin kendi içinde bile dengesizlikler var. Ayrıca alt ayrımlar var; yargı gibi, akademik personel gibi, mülki idare gibi. Bunlar arasında da dengesizlikler var ama bu dengesizlikleri de kendi içinde denge kabul edenler var. Çünkü bu dengesizlikler bir çırpıda ortaya çıkmış değil, hepsi çok ama çok uzun zaman dilimleri içinde şekillenmişler. Böyle olunca da sanki genel kabul görmüş gibi kanıksanmışlar bir taraftan. Örneğin bir il valisi, il emniyet müdürü, il defterdarı gibi unvandakilerin aralarında bir denge var ve bunlar kendi aralarında bu dengeyi izliyorlar. Sonuçta, görülmeyen ama hissedilen bir denge mevcut bulunuyor. Birinin lehine bir değişiklik yapmak hemen hemen imkansız gibi. Hepsinin bir denge üzerinde uzlaşmaları, bir konsensüs sağlanması da hayli zor.

Bizim kamu personel sistemimizde ana hatlarıyla biraz önce arz ettiğim üzere memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler var. Şimdi bu grupları biraz daha genel hatlarıyla arz etmek istiyorum. Bence en büyük ücret adaletsizliği işçilerle memurlar arasındaki adaletsizliktir.

* Maliye Bakanlığı, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Genel Müdür Yard.

Bildiğiniz üzere; 1960'tan önce işçiler memurlardan gerçekten çok daha düşük maaş alıyorlardı. 60'lı yıllardan sonra durum değişmeye başladı. Sayın hocalarımız daha iyi bilirler, bu yıllardan itibaren işçiler sendikal haklar elde ettiler ve bu süreçte işçi sendikaları, grev hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı derken bir süre sonra memurları yakaladılar ve geçtiler. Bugün, biliyorsunuz devlet memurlarına ilişkin bir devlet memurları yasası var ama bir devlet işçi yasası yok. Bugün, Koç Holding, Sabancı Holding vs. gibi bütün özel sektör hangi şartlarda işçi çalıştırıyorsa Devlet de bir işveren olarak o şartlarda işçi çalıştırıyor. Yani hem özel kesim hem de kamu kesiminde aynı yasa uygulanıyor. Ama biliyorsunuz özel sektörde mümkün olduğu halde kamuda bir işçiyi işten çıkarmak hemen hemen imkansız gibidir. Yani özel sektörde haklı gerekçelerle işçinin işten çıkartılması mümkünken maalesef kamuda çeşitli nedenlerle bu mümkün olamıyor. 1994 ve 2001 yıllarındaki kriz zamanlarında bu konuda alınmış bazı tedbirler uygulanamadı. Neydi bu tedbirler, emeklilik hakkını elde etmiş kamu işçilerinin emekli olmaları amacıyla işten çıkarılmalarıydı mesela. Neden uygulanamadı? Çünkü işçinin memura göre bazı avantajları var. Mesela neleri var? Birincisi; işçi siyasetle uğraşabiliyor. Partilerin bazı organlarında görev alabiliyor, örneğin parti delegeesi olabiliyor yani bir şekilde siyasetle uğraşabiliyor. Ama memur uğraşamıyor. Sonra, memurlarda bir üst çalışma yaş sınırı var. İşte o yaş şu anda 65'tir. İki kere 61'e indirilmeye çalışıldı ancak ikisinde de Anayasa mahkemesi iptal etti biliyorsunuz. Ama işçilerde böyle bir üst sınır yok. Dolayısıyla 80 yaşına kadar çalışan işçiler olduğunu duyduk. Bunlar nerede çalışıyorlar? Köy Hizmetleri, Karayolları, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüklerinde veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışıyorlar. Memurlarda olduğu gibi işçinin ikinci bir iş yapma yasağı da yok. Dolayısıyla; bir işçi bakıyorsunuz, iki işi birlikte götürüyor. Yıllar önce bir araştırma yapmıştık. Bir genel müdürlüğün belli bir bölgesinde çalışan işçilerle ilgiliydi. Onların ikinci iş yapıp yapmadıklarını vergi kayıtlarından araştırmıştık. Sonuçlar çok şaşırtıcı idi. Bakkal, mobilyacı, lokantacı gibi birçok işe rastladık, hatta kuyumcu bile vardı. Yani hem kamuda işçilik hem de kuyumculuk yapıyor. Sonuçta, işçiler sendikal avantajlarını çok iyi değerlendirdiler. İşçi sendikaları gerçekten de çok uzun bir geçmişe sahipler ve alanlarında gerçekten çok da mahirler. İşçilerin memurlara göre iyi bir avantaj sağlamaları bu açıdan çok normal bir sonuç. Bu avantaj ile gerilerde olan ortalama işçi maaşı,

memurların ortalama maaşının iki katına kadar yükselmiş. 1994 yılında ortalama işçi maaşı ortalama memur maaşının tam 2.8 katına ulaşmış. 1995 yılında bu azalma trendi ile önce 2 katına, 1996'da 1.4 katına, 1998'de ise 1.3 katına kadar inmiş. Fakat biliyorsunuz 1998'de seçimler oldu ve o sıralarda öyle bir zam yapıldı ki gerçekten çok yüksek oldu. Böylece işçi ortalama maaşı, memur ortalama maaşının yine 2 katına fırladı. Şimdi yeniden makul bir denge kurulmasına çalışılıyor.

Sonuçta burada makul bir denge olmalı, işçi emrindeki genel müdürden daha fazla maaş almamalı, bu konuda bir konsensüs sağlanmalı. Başta "memur işi" ile "işçi işi"nin tanımlarını netleştirmemiz gerekiyor. Memurların yaptığı işler, işçiler tarafından, işçilerin yapması gereken işler de memurlar tarafından yapılmamalı. Bu alandaki eksikliklerimizi öncelikle gidermeliyiz. Diğer taraftan gerçekten çok zor bazı işler, işçiler tarafından gerçekleştiriliyor. Bunların hakkı neyse ödenmeli mutlaka. Örneğin, yüksek kayalıklarda yol açmaya çalışan bir dozer operatörünü düşünün, en ufak bir dikkatsizlikte hayatını kaybetme riskiyle çalışıyor. Biz memurların çoğunun yaşam riski taşıyan görevleri yok. İşte bu zor şartlarda çalışan işçilere kimsenin bir şey demeye hakkı olmamalı. Yıllar önce bir fabrika ziyaretinde plastik bölümünü gezmiştik. Yüksek ısıya sahip fırınlar karşısında işçiler çok kötü bir koku içinde çalışıyorlardı, birkaç dakikadan fazla dayanamamıştım. Bunları düşününce gerçekten çok zor şartlarda çalışanların aldıkları ücreti fazlasıyla hak ettiklerini düşünüyorum. Ancak, dozer operatörü unvanını taşıyıp maalesef sekreterlik yapanların da olduğunu duymuştum. İşte aksaklık da burada başlıyor, dozer operatörü ücreti alıp sekreterlik yapmak. Bu tür aksaklıkları önlemede her kesime görev düşüyor. Böyle bir sonuca ulaşılmış olduğu için sendikaları ya da diğer tarafları suçlamıyorum, yanlış anlaşılmasın. Eğer daha iyi bir konuma gelemedik ise bunda hepimizin ders alacağı hususlar var demektir.

Şimdi biraz da sözleşmeli personel uygulamasına bakalım. Sözleşmeli personel uygulaması, çok duyulan ve uzun bir geçmişe sahip bir konu. Sözleşmeli personel uygulaması, çok değişik tipte istihdamın sağlandığı geniş bir alan. Birincisi; en alttaki sözleşmeli personel grubu diyebileceğimiz ve 657 Sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 4. maddesinin (b) bendine göre çalışanlar var. Bunların çalışma esas ve usulleri bakanlar kurulu kararı ile düzenlenmiş olup sosyal güvenlik açısından

sosyal sigortalara tabiler. Bu şekilde çalıştırılan birçok personel var. Kültür Bakanlığı'nda kameraman gibi, küçük belediyelerde kısmi zamanlı çalıştırılan avukat gibi. Ana kitle ise hepimizin bildiği üzere Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalıştırılan sözleşmeli personelden oluşuyor. KİT'lerdeki sözleşmeli personel uygulamasının uzun bir geçmişi var ve önemli sayıda personel bu statüde çalışıyor. Ücretleri genelde eşit, memurların civarında ya da biraz daha fazla ama yüksek ücretler genel olarak yok. Bunların dışında az sayıda olmakla birlikte ücret açısından diğerlerine göre çok daha iyi durumda olan "kadro karşılığı sözleşmeli personel" var. Bunlar Başbakanlık, DPT, Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Devlet Personel Başkanlığı gibi bazı kurumlarda çalışıyorlar. Bu kurumların teşkilat yasalarında kadro karşılığında sözleşmeli personel çalıştırılabileceğine ilişkin hükümler var. Bu hükümler uyarınca her biri için çıkarılmış bulunan Bakanlar Kurulu kararıyla ücretleri ve diğer hakları belirleniyor. Bu uygulama da oldukça eski. Son yıllarda bu gruba hiçbir yeni kurum eklenmedi. Ancak, anılan kurumlarda çalışanların hepsi kadro karşılığı sözleşmeli personel olarak çalışmıyor. Kimlerin çalışabileceği kendi teşkilat kanunlarında tek tek sayılmış durumda bulunuyor. Genel olarak, müsteşar, genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, o kurumun kariyer uzmanı gibi unvanlardakiler kadro karşılığı sözleşmeli olarak çalışabiliyorlar. Tabi bunların ücretleri, diğer bakanlıklarda çalışan eşit unvandakilere göre daha fazla. Ayrıca söz konusu teşkilat yasalarının bazılarında bunların dışında da sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin istisnai hükümler var. Örneğin Osmanlı'ca bilenlerin sözleşmeyle Osmanlı arşivlerinde çalıştırılması gibi.

Sözleşmeli personelin bir diğer grubunu ise üst kurullardaki sözleşmeli personel oluşturuyor. Üst kurulların kurulması 1980'lerde ilk SPK ile başladı ve sayıları giderek attı. Şimdi, yanılmıyorsam 8-9 tane üst kurumumuz var. Buradaki sözleşmeli personelin hakları kendi kanunlarında düzenlenmiş bulunuyor. Bu alanda önceleri bir yeknesaklık yok idiyse de sonraları bir düzen oturdu. Önceleri bunların ücretlerinde bir üst sınır yoktu ancak sonra yapılan bazı düzenlemeler ile bir üst sınır getirildi. 2001 yılından itibaren altı aylık dilimler halinde sınırlamalar yayınlanıyor ve buna uyuluyor. Sınırlama Başbakanlık müsteşarının maaşı olarak tespit edildi ve kademeli olarak makas kapatılıyor. Bu alanda bir disipline ulaşıldı kısacası. Çünkü buralarda yüksek maaş ödemeleri olmuştu ve bu tepkiye neden olmuştu. Mecliste

konusulduğu için biliyorum; bir üst kurulumuzun başkanı 360 günün 200'ünü yurt dışında geçirip 75 bin dolar harcırah almış bir zamanlar. Sonra harcırahlar konusunda da bir disiplin getirildi. Düşünebiliyor musunuz bir yılda 200 gün yurt dışına gidiyorsunuz ve sırf buradan aldığınız harcırahla bir ev alabiliyorsunuz. Burada aksayan bir alan daha var. Bazı üst kurulların kendi yasalarında bulunan hükümler nedeniyle kendi ek göstergelerini kendileri belirleyebiliyorlar. Özellikle emekli maaşının belirlenmesi açısından bu çok büyük bir avantaj oluşturuyor. Devlet memurlarının hepsinin ek göstergesi kanunla -bazı hallerde ise Bakanlar Kurulu Kararı ile- tespit ediliyor. Dolayısıyla emekli maaşınızda buna göre belirlenmiş oluyor. Ama bazı üst kurulların kendi ek göstergelerini belirleyebilmeleri haksızlığa neden oluyor. Kimin daha ek göstergesi yüksekse emekli maaşı da o kadar yüksek oluyor. Hepimiz bir gün emekli olacağız ve nihayet bu dönemde hepimiz iyi bir maaş almak isteriz. Kendi ek göstergeni kendin belirle uygulaması son derece hatalı. Çünkü tüm kamunun ek göstergelerinin bir denge içinde tek bir elden belirlenmesi lazım. Kurulların kendine bu yetki bırakılırsa onların insafına kalıyor bu durumda. Sonuçta, en azından maaşlara bir üst limit getirmek amacıyla 631 sayılı KHK çıkartıldı ve burada ödenebilecek en yüksek maaşın hiç olmazsa Başbakanlık müsteşarının maaşını geçmemesi öngörüldü.

Şimdi de memurlarla ilgili alana kısaca değinmek istiyorum. Burada da bazı adaletsizlikler var. O adaletsizlikler nedir? Şimdi, normalde bir daire başkanı ya da bir şube müdürünün, bir şefin hangi bakanlıkta çalışırsa çalışsın aynı maaşı alması gerek. Fakat bizim sistemimizde öyle ilginçlikler var ki aynı kişi farklı yerlerde çalışınca farklı maaş alabiliyor. Mesela, ilk işe giren ilkökul mezunu bir odacıyı örnek verelim. Bu kişi işe 15. derecenin 1. kademesinden başlayacak. Bu kişiye verdiğimiz maaş 454 milyon lira civarında ve Devlet memuru olarak çalışanlara ödediğimiz en düşük maaş bu. Bu kişi herhangi bir bakanlıkta işe başlarsa 454 milyon lira alıyor. Eğer ek ödemesi olan ya da döner sermayesi olan bir bakanlıkta işe başlarsa bu maaştan biraz daha fazla maaş alıyor. Örneğin maaşı, 954 milyon liraya kadar çıkabiliyor. Fark neredeyse 500 milyon lira çıkıyor, eğer bir üst kurulda işe başlarsa daha da fazla maaş alabiliyor. Maaşlar neden fark ediyor? Çünkü bazı maaş unsurları bir kurumdan diğerine değişebiliyor. Tüm bu farklılıklar da kanunlarda yer alan yetkilerden kaynaklanıyor (farklı zamanlarda çıkmış ve çok uzun bir sürece dayanan mevzuattan). Maaş

yüksekliği açısından en iyi yerler bu tür farklı ödemesi olan yerler. Mesela bazı kurumların bazı tazminat oranlarını kendi belirleme yetkileri var. Bazı bakanlıkların ek ödemeleri, bazılarının döner sermaye ödemeleri gibi farklılık yaratan ödemeleri var. Bazı üst sınırlar kanunlarda yer almış ancak farklılıkların doğması engellenememiş. Bu farklı ödeme unsurları ya da oranları belirleme yetkileri değişik maaşlara neden oluyor ister istemez. Sonuçta tüm maaş unsurları ve oranları gibi unsurlar tek elden belirlenemiyor, yetkiler değişik ellerde bulunuyor çünkü. Sonuçta, ek ödeme, fon, döner sermaye payı, fazla mesai adı altında birçok farklı ödeme farklı uygulanabiliyor ve karşımıza bu yapı ortaya çıkıyor. Bir bakıyorsunuz bir mühendis farklı yerlerde farklı maaş alabiliyor. Devletteki sistemi maaşlar açısından dört ana bölüme ayırıyorum çok kabaca.

Birincisine; “en alttakiler” diyorum. En alttakiler; yani 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda belirlenen ödemelerin dışında ek ödeme, fon, döner sermaye payı, fazla mesai gibi hiçbir ilave ödemesi olmayanlardan oluşuyor. Bunların maaşları diğerleriyle hep aynı, birinden diğerine çalışmak fark etmiyor maaşları açısından.

İkincisine “alttakiler” diyorum. Bunlar, en alttakilerin bir üstündeki grubu oluşturuyor. Bu gruptakilerin ek ödeme, fon, fazla mesai, döner sermaye payı gibi “en alttakiler” de olmayan bazı ödeme unsurları var. Bugün birçok kuruluşumuzda bu tür ilave ödemeler yapılıyor. Tabi hepsi kanunlardaki yetkiye istinaden yapılıyor.

Üçüncüsüne “üstekiler” diyorum. Bunları kadro karşılığı sözleşmeli olarak çalışanlar oluşturuyor. Kadro karşılığı sözleşmeli olarak çalışanlar, diğer iki gruptakilere göre daha fazla maaş alıyorlar, bu grubun yılda ayrıca 6 ikramiyeye kadar çıkan ödemeleri var. Mesela, kadro karşılığı çalışan bir müsteşar diğer müsteşardan 600-700 milyon lira daha fazla maaş alıyor. Ama bir de en üstekiler var.

Dördüncü ve son grup “en üstekiler” grubu. Bu grup, Devlette en iyi maaşı alanların grubudur. Bu grubu, genel olarak üst kurullar ile belli bazı kurumlarda çalışanlar oluşturuyor. Ama en iyi maaş ödenen yer bence; bir üst kurul olmamasına rağmen Merkez Bankası. Çünkü Merkez Bankasının maaşlarını belirleme yetkisi var ve çok güzel bir belirleme sistemleri var. Tabi ki Merkez Bankasının konumunu da unutmamak gerekir, özerk, bağımsız bir yapıları var. Kamunun diğer kurumları gibi olmalıdır bu tartışmalı. Üst kurulların ilk

zamanlardaki avantajları, yapılan düzenlemeler ile giderek sınırlandı maaşlar açısından. Ama yinede kamunun genel ortalamasına göre daha iyi durumdalar.

Sonuçta maalesef yukarıda kabaca açıkladığım gibi; en üstekiler, üstekiler, alttakiler ve en alttakiler dediğimiz gruplar var. Bunlar tamamen böyle diye iddia etmiyorum ama genel yapı kabaca bu diyebiliriz. Bu farklılık nasıl ortadan kaldırılabilir? Öncelikle bu mümkün, tabi ki zamana yayılı olarak başarılabilir ve kimse mağdur olmaz. Bunun tabi değişik yöntemleri var. Ancak bunun için siyasi bir karar gerekiyor. Çünkü bu durum uzun yıllar boyunca ortaya çıkmış ve yapılmış yasal düzenlemelerin sonucunda doğmuş.

Sorunun çözümü konusunda değişik yaklaşımların olması çok doğaldır. Örneğin daha önce bu çarpıklığı bir reformla ortadan kaldırmadan önce maaş yelpazesinin öncelikle açılması ve bunu takiben reformun yapılması öngörülmüyordu. Personel rejimimizdeki en büyük problem nedir diye sorulduğunda şu cevap veriliyordu. Deniyordu ki; bizdeki en büyük problem maaş yelpazesinin dar olmasıdır. Nedir yelpazenin dar olması? Yani; bir kişi işe giriyor, uzun yıllar çalışıyor sonra emekli oluyor. Bu süreç içinde maaşı ne kadar artıyor? İlk işe girenle aynı unvandan emekli olma aşamasına gelmiş bir çalışanın maaşları arasındaki açıklık yani maaş yelpazesi ne kadardır? Mesela ilk işe giren öğretmenle emekli olma aşamasına gelmiş ve 25 yılını doldurmuş bir öğretmenin maaşları arasındaki fark yaklaşık 25 milyon lira civarında idi. Bazı unvanlarda daha da az olabiliyordu. Yani, kıdem alınan her sene için maaştaki artış miktarı neredeyse 1-2 milyon lira oluyordu. Diğer bir değişle anlamlı hiçbir artış yok. Oysaki 657 sayılı Kanunun ilk çıktığı yıllarda yani sistemin ilk kurulduğu ve bozulmanın yaşanmadığı dönemlerde bu fark çok daha anlamlı imiş. Kıdemlilerin bize anlattığına göre bir yıl kıdem aldıkları zaman maaşlarında iyi bir artış olurmuş ve bunu heyecanla beklerlermiş. O zamanlar kıdemden kaynaklanan bu artış gerçekten hissedilirmiş. Ama şimdiki sistemde bu artış 1-2 milyon liraya kadar düşmüş ve kimse fark etmiyor bile. Düşünsenize 25 yıl öğretmenlik yapıyorsunuz, yeni giren öğretmenle aranızda fark; 25 milyon lira. Oysa yeni işe girmiş genç bir öğretmene göre, sizin çocuklarınız büyümüş, belki üniversite aşamasına gelmiş, masraflarınız çok daha fazla artmış ve çeşitlenmiş. Sistem bunu dikkate alamıyor.

Diğer bir deyişle, reform yapmadan önce baz alınan zeminin iyi düzenlenmesi gerekir. Öncelikle mevcut sistem içinde maaş yelpazesi arzu edilen kadar açılır sonra maaş unsurları tek bir seferde sadeleştirilir düşüncesi vardı. Eğer bu makas açılmadan reform yapılırsa tüm kütle ki birbirine çok yakın, hepsinin artırılma riski doğar diye düşünülüyordu. Yani reform, maaş yelpazesi açıldıktan sonra sistemin daha basit birkaç maaş unsuruna indirilmesi şeklinde olabilirdi. Böyle düşününce, o zaman temel soru; bu yelpaze ne kadar açılmalı şeklinde ortaya çıkıyor? Şimdi en düşük memur, biraz önce de söyledim, 454 milyon lira civarında maaş alıyor. En yüksek başbakanlık müsteşarı da 3 milyar lira civarında maaş alıyor. Buna göre yelpaze 6.6 kat civarında bulunuyor. Ama bu yeterli mi? Şimdi bu konuyu biraz irdelleyelim. 1975'lerden beri izlediğimiz maaş serileri var elimizde. Burada yelpaze en düşük maaşla bir genel müdürün maaşını kıyaslamış. 1975 yılında 5,8 ile başlamış sonra 2,6 ya düşmüş bilahare 7,1 e kadar çıkmış ancak genelde 5 ve 6'larda seyretmiş tüm bu yıllar boyunca. Diğer taraftan şöyle düşünülüyordu. Bugün özel sektörde ilk işe giren ve kalifiye olmayan bir kimseye asgari ücret ödeniyor. Yani 306 milyon lira net ödeniyor. Aynı kişi kamuda müstahdem olarak en alt seviyeden işe girerse ne kadar maaş alacak? Yani, müstahdem olarak işe girecek, temizlik yapacak, yerleri süpürecek ve özel bir vasıf aranmayacak, özel bir eğitim aranmayacak. Sonuçta, bu kişiye ödenen maaş 454 milyon lira. O halde aynı kişi özel sektörde çalışır ise 306 milyon lira devlette çalışır ise 454 milyon lira maaş alacak. Dolayısıyla kamunun 150 milyon lira daha fazla maaş verdiği düşünülüyordu. Ancak üst seviyelerdekiler ve kıdemliler için durum bunun tam tersi idi. Bunlara ise daha az maaş ödeniyordu emsali özel sektördeki göre. Sonuçta ilk başlarda nispeten daha çok, kıdem artışına paralel olarak daha üst görevlerde ise nispeten daha az maaş veren bir sistem olduğu kabul ediliyordu. Bu çarpıklığı gidermenin yolu da; az kıdemlilerden daha çok kıdemli ve kalifiye personele doğru kaynakların yeniden paylaşılacağı bir düzenlemenin yapılması idi. Bir nevi kaynağı yeniden bölüştürürken kıdemsiz ve kalifiye olmayandan alıp daha kıdemli ve kalifiye olana vermek şeklinde özetlenebilir. Böylece reform için daha az kaynağa da ihtiyaç olacaktı. Çünkü bir piramit var biliyorsunuz. Bir tane Başbakanlık müsteşarı var, sonra 25-30 civarında bakanlık müsteşarları, bunun 5 katı kadar müsteşar yardımcıları var. Daha düşük unvanlara inildikçe sayı artıyor, binlere ulaşıyor, yani unvanlar açısından bir piramit var. Amaç,

piramidin üstünden başlayıp aşağıya doğru maaş yelpazesini açmak idi. Böylece bir müsteşara, bir genel müdüre ve bir profesöre yani mesleğinin artık 25'inci, 30'uncu yılında olup en üst seviyelere gelmiş olanlara net 5 milyar gibi bir maaş vermek idi. Yani asgari ücretle başlanılan ve 5 milyar liraya kadar çıkan bir maaş yelpazesi oluşturmak hedefleniyordu. Onun için o zaman şöyle bir model düşünüldü. Denildi ki; biz önce yeni ödeme unsuru yani yepyeni bir tazminat yaratalım. Bu tazminatı en üstten başlayarak giderek aşağı doğru yayalım. Böylece piramidin üstünden başlayıp maaş yelpazesini açalım. Bunu da yaparken ayrıca kurumlar arasındaki maaş farklılıklarını, kadro karşılığı sözleşmeli personelin maaş fazlalığını da giderelim ve sistemdekileri üst kurullarda ödenen maaşlarla aynı seviyeye çekelim isteniyordu. Ayrıca bir taraftan üst kurullardaki maaş artışlarını sınırlayalım ve diğerlerini 5-6 yıllık bir süreçte bunların seviyesine getirelim deniyordu. Temel yaklaşım genel olarak bu şekilde özetlenebilir.

Kurumlar arasındaki farklılıkları yok etmek için "mahsup sistemi" getirildi. Buna göre mekanizma şöyle işleyecekti. Örneğin A bakanlığındaki bir genel müdürün 300 milyon lira bir ek ödemesi var. B bakanlığında çalışanın ise yok. Yeni tazminat ise 500 milyon lira belirlenmiş olsun. Mahsup sistemi sayesinde A bakanlığında çalışana (500-300=) 200 milyon lira ödenecek, B bakanlığında çalışan genel müdüre ise 500 milyon lira ödenecekti. Sonuçta her ikisinde de artış oluyordu ancak birininki daha az olduğundan maaşları daha bir üst seviyede eşitleniyordu. Diğer bir deyişle ilave ödemelere mesnet teşkil eden çok sayıdaki mevzuatı değiştirmeden, onlarla tek tek uğraşmadan kurumlar arası dengesizlik ortadan kaldırılıyordu. Bu amaçla iki yeni maaş unsuru yaratıldı: Temsil tazminatı ve görev tazminatı. Bu iki ödeme unsuru ile sistemin daha da karmaşık olduğu, mahsup sisteminin ayrıca maaş hesabını zorlaştırdığı eleştirileri tamamen doğru idi. Ancak sistemin basit hale getirilmesi adımı, reformun en sonunda halledilecekti. Öncelik yelpazenin aşamalı bir şekilde açılması idi.

Bu yaklaşım şu açıdan düşünüldüğünde doğrudur. Bizim sistemimizde bir kurumu, bir unvanı ya da bir sınıfı alıp kısmi maaş düzenlemeleri yapmakla adaleti kesinlikle sağlayamıyorsunuz. Çünkü mevcut maaş sisteminin bu kadar dejenere olmasının, bu kadar bozulmasının nedenlerinden biri de bence "unvansal, sınıfsal veya kurumsal" bazlı sisteme saldırılardır. Yani bütünlükten uzak, gemisini

kurtaran kaptan ya da altta kalanın canı çıksın yaklaşımı saldırılarla karşılaşılıyor sistem. Yıllar önce, üst kurullardaki yüksek maaş artışlarını nasıl sınırlandırabileceğimizi düşünürken o zaman bir üst kurulla ilgili bir yasa gündeme gelmişti. Bizde bunu fırsat bilip sadece o kuruma bir sınırlama getirmeye çalışmıştık. O zaman yetkilileri ikna ettik, anlayış gösterdiler ve bize hak verdiler. Komisyon aşamasında gerekli çalışmalar yapıldı ve önergeyle tasarıya istediğimiz şekilde madde eklendi. Biz demiştik ki; burada ödenebilecek üst sınır hiç olmaz ise Başbakanlık müsteşarının maaşının 2 katı olsun. Tasarı, ilgili komisyondan istediğimiz gibi geçti ve Genel Kurula indi. Tasarı, genel kurulda görüşülürken bir muhalefet milletvekilimiz söz aldı ve etkileyici bir konuşma yaptı. Konuşmasında iki katın çok yüksek olduğunu bunun bir kata indirilmesi gerektiğini savundu ve değişiklik önergesi verdi. O günlerde kurban bayramı ya da şeker bayramına birkaç gün kalmıştı. Bayram öncesi milli duygulara da hitap eden güzel bir konuşmaydı bu. Muhalefetin vermiş bulunduğu bu değişiklik önergesini, o güzel konuşmanın da etkisiyle iktidar milletvekilleri de destekledi ve önerge kabul edildi. Böylece sınır, 2 kattan 1 kata düştü. Biz tabii sevindik bu gelişme karşısında, çünkü bir adaletsizlik gideriliyordu. Ya rabbim ne kadar güzel oldu derken kanun tasarısının yürürlük maddesinin oylanmasına sıra gelmişti. Ancak ne olduysa tasarının görüşülmesi ertesi güne bırakıldı. Oysa tasarının kanunlaşması bitmek üzereydi. Bir gün sonraki toplantıda bir önergeyle bizim önerdiğimiz maddenin yürürlük tarihi 5 yıl sonrasına bırakıldı. Muhtemelen ilgili kurumun yetkilileri gerekli temaları yaptılar ve önerdiğimiz sınırlamayı kaldıramasalar bile erteletmeyi başardılar. Bizim açımızdan sonuç, "sıfıra sıfır elde var sıfır" olmuştu. Üstelik daha sonra başka bir kurumun yıllardan sonra ilk defa kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştırmasına ilişkin teklifi kabul edildi. Yani bir atasözündeki gibi "ava giderken avlanmıştık." Bu bize ders oldu ve o zaman öğrendik ki; asla kurumsal bazlı düzenlemeye kalkışma. Çünkü çok iyi savunma yapıyorlar. O zaman ne yaptık? Taktik değiştirdik. Bu sefer üst kurulların tümünü kapsayan bir düzenleme yapmayı kararlaştırdık. İşte 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile tümüne sınırlama getirdik ve bu sefer başardık. Korktuğumuz tepkilerle karşılaşmadık ve genel kabul gördü yapılan düzenleme. Bu düzenlemeyi yaparken inanın o tek üst kuruldan aldığımız tepkiyi tüm üst kurulları düzenlerken almadık. Bence bu psikolojik bir olgudur. İşin psikolojik yanına her zaman çok

dikkat etmek gerekiyor. Yeni düzenleme ile yavaş yavaş sınırlama getirildi ve sistem yaklaşık 2-3 yıldır işliyor.

Sonuçta, unvansal, kurumsal veya sınıfsal bazlı düzenlemeler madem büyük tepkilere neden oluyor o halde sistemi bir bütün olarak ele almak gerekiyor. Yani kurumsal veya sınıfsal bazlı düzenlemelerle değil, piramidin en üstünden başlayarak aşağı doğru düzenleme yapmak gerekiyor. Bu yaklaşım çerçevesinde ilk düzenleme yapıldı ve temsil tazminatı oluşturuldu. Bu yeni ödeme unsuru genel müdür ve üstü unvanlardakilere iyi bir artış getirdi. Ancak yukarıda arz ettiğim "mahsup sistemi" de yürürlüğe konulduğundan kurumlar arasındaki eşitlikler büyük ölçüde ortadan kalktı. Sonuçta Devletteki tüm genel müdürler artık eşit maaş alıyorlar. Sadece kadro karşılığı sözleşmeli personel olarak çalışan genel müdürler ile aradaki fark daha kapanmamıştı. Fakat bu fark da yeterli kaynak bulunduğu yapılabilecek yeni bir artış ile kapatılacaktı. Bu fark kapatıldığında kadro karşılığı sözleşmeli personel ile diğerleri arasındaki fark da kapanmış olacağından kadro karşılığı çalışmanın anlamı da kalmayacaktı. Böylece tüm kadro karşılığı sözleşmeli personel mevzuatı kendiliğinden uygulanmaz hale gelecekti. Bulunan ikinci mali kaynak, genel müdür altında olup daire başkanı seviyesinde kalan gruptakiler için kullanıldı. Bunlara yapılan yeni ödemenin adı ise görev tazminatı idi. Mahsup sistemi burada da uygulanacak ve böylece bu sefer daire başkanına kadar bütün unvanlardaki kurumlar arası eşitsizliğe (kadro karşılığı sözleşmeli çalışanlar hariç) son verilmiş olacaktı. Sonraki bir adımda kadro karşılığı sözleşmeli personel ile aradaki fark da giderilecekti. Bu durum ilave sağlam kaynaklar buldukça piramidin altına doğru adım adım inilecekti. Yalnız ilk 5 yıllık kıdemsiz memurlar hariç. İşte orada durulacaktı. Sonuçta maaş yelpazesinin açılması bu şekilde planlanıyordu.

Kısaca özetlersek, benim kendi tabirlerimi kullanarak gruplandırıdığım "en alttakiler" ile "alttakiler" önce eşitlenecek idi. Kaynak buldukça bu iki tazminat aşamalı olarak artırılmaya devam edecek ve sonuçta söz konusu iki grup önce "üstekiler" grubunu, daha sonra da "en üstekiler" grubunu yakalayacaktı. Zaten "en üstekiler" grubuna getirilen maaş sınırlaması nedeniyle onlara küçük maaş artışları veriliyor bir nevi diğer grupların kendilerine yetişmeleri için bekletiliyorlardı. Üstelik piramidin tepesindeki bu insanların sayıları

zaten azdı ve çok büyük kaynaklar gerektirmemiş idi. Ama hiç beklemediğimiz bir şey oldu. Görev tazminatındaki mahsup sistemine sadece bir gruptan büyük itirazlar geldi. Bu grup döner sermayeden yaralanan bir gruptu ve döner sermaye payı adı altında çok iyi paralar alıyorlardı. Bizim görev tazminatında verdiğimiz 300 milyon liranın kat kat üstünde pay alıyorlardı ama yine de mahsubu kabul etmek istemediler. Oysa aldıkları pay çok daha yüksek olduğundan 300 milyon liranın mahsup edilmesine itiraz etmelerini anlayamıyorduk. Çok daha az ilave ödeme aldığı halde binlerce insanın sesi çıkmıyordu ama onları ikna etmek bir türlü mümkün olmadı. Yani görev tazminatının 40-50 katına kadar pay alanlar, büyük tepki gösterdikleri halde bir katını bile almayanların hiç sesi çıkmıyordu. Bu grup mahsup sisteminden istisna tutulmalarını istiyorlardı. Sonuçta uzlaşamadı. Biz bu mahsup sisteminin yaşaması ve devam etmesini istiyorduk. Çünkü mahsup sisteminin delinmesi demek kurumlar arası maaş adaletsizliğini önleyecek mekanizmanın ölmesi demek idi. Yani işin mantığına tersti istisna getirmek. Eğer bu delinir ise adalet sağlamak için yola çıkıp yeni adaletsizlikler yaratılması anlamına gelecekti. Müzakerelerimiz uzlaşmazlıkla bittikten birkaç saat sonra -bizim tamamen bilgimiz dışında- Meclisten geçmekte olan bir yasaya yıldırım hızıyla eklenen bir değişiklik önergesi ile bizim mahsup sistemi delindi. Hiç unutamıyorum öğleden sonra dört civarında müzakere bitmişti ve akşam saat sekizde sistem delinmiş idi. Bana arkadaşlar senin gelişmelerden galiba haberin yok hemen Meclis TV'yi aç diye uyardılar. Gelişmeyi hepimiz TV'den seyrettik.

Her şeye rağmen mahsup sistemi Genel müdür ve üstü gruplarda sorunsuz bir şekilde işliyor. Görev tazminatındaki mahsup sistemi büyük bir yara olsa da kısmen yaşamaya devam ediyor. Sıra görev tazminatının ikinci grubuna gelmişti yani piramitte biraz daha aşağıya inilmesi hedefleniyordu. Çünkü yapılan düzenlemeler ile daire başkanı ve üstüne, akademisyenlerde doçent ve üstüne, askerlerde yarbay ve üstüne yeni tazminatlar veriliyordu. Şimdi sıra şube müdürlerinde, yardımcı doçentlerde, binbaşılarda yani bu gruptakilere zam yapılmasına gelmişti. Düzenlemeler hazırlandı gerekli kaynak öngörüldü ve karar aşamasına gelindi. Ancak bir aksilik daha oldu. 2002 yılında ilk defa memur sendikaları ile toplu görüşmeler yapılacaktı ve genel seçimler öncesiydi. Sendikalar ile görüşmelere başlandı ve sendikalar hiç hesapta yokken tüm memurlara seyyanen bir zam

yapılmasını istediler. Buna gerekçe olarak da o yıl ki maaş kayıplarının telafisini istediler. Oysaki 2002 yılının son çeyreğine gelmiştik ve bütçedeki personel ödenekleri çok önceden planlanmıştı. Ücret müzakerelerinin 2003 yılına ilişkin olarak yapılması gerekiyordu aslında. Çünkü 2002 personel yükü çok önceleri, 2001 yılında Meclis tarafından kabul edilmiş bulunan 2002 Mali Yılı Bütçe Kanunu ile çoktan belirlenmiş idi. Yani böyle seyyanen bir zam yapılması hiç ama hiç hesaplarda öngörülmemişti. Sonuçta seyyanen zam yapılması kabul edildi ve görev tazminatının yeni grubuna zam yapmak için ayrılan kaynak oraya gitti. Böylece görev tazminatına ilişkin yeni düzenleme çıkarılamamış oldu. Bence seyyanen zam yerine görev tazminatının yeni düzenlemesinin yapılması daha iyi olurdu. Ama olmadı, nasip değilmiş. Bugün personel reformuna ilişkin çalışmalar kararlılıkla sürüyor. Ben daha iyi bir aşamaya geleceğimize inanıyorum. Bunları da hiç kimseyi suçlamak için anlatmadım. sadece geçmişe ışık tutmak için anlattım. Geçmiş iyi anlar isek önümüzü daha iyi görebiliriz. Her şeyi kendi şartları içinde değerlendirmek gerekiyor, belki doğruların ne olduğunu bilmek için olgunlaşmalarını beklemek gerekiyor. Benim çıkardığım sonuç; yapılacak düzenlemelerin sağlanabilecek en büyük konsensüs ile yapılması gerektiğidir. Bazen bir grup kendi açısından çok haklı nedenlerle itiraz edebiliyor ve biz anlamakta güçlük çekebiliyoruz. En iyi ve en güzele ulaşabilmek için ise öncelikle anlamak gerekiyormuş.

Memur sendikaları ile 2 yıldır görüşmeler yapılıyor. 2004 yılında üçüncü tur görüşmeler yapılacak. Tabii, bu işçilerdeki gibi toplu iş sözleşmesi bazında değil, toplu görüşme şeklinde sürüyor. Memur sendikalarının giderek bir güç olduğunu kabul etmek gerekiyor. Sonuçta daha olumlu bir aşamaya geleceğimize inanıyorum. Burada hepimize düşen görevler var.

Konuşmamın bu bölümünde sistemin işleyişindeki önemli bir aksaklıktan bahsetmek istiyorum. Bir sistem kuruluyor ama sistem daha iyiye gidemiyor ve zamanla bozuluyor. Yani personel rejimimiz reform olarak yenilediği yıllardan bu yana genel olarak daha kötüye gitmiş. Ne kadar çaba gösterildiyse de adeta bozulma önlenememiş. Bunun birçok nedeni var elbette ama başlıca neden nedir? İşte bu konuda sizlerle kendi düşüncemi paylaşmak istiyorum. Biliyorsunuz 1965'te Devlet Memurları Kanunu yani 657 sayılı Kanun kabul edilmiş. Hakikaten, o zaman için muhteşem bir kanun. Ancak, beş yıl sonra

1970’te yürürlüğe konulabilmiş. Bu Kanun ile o zamana kadar çok dağınık, karmaşık ve adaletsizlikler içeren sistem ustaca yeniden tek elde inşa edilmiş. Bu gerçekten bir reform olmuş. Ama reformun yürürlüğe girdiği yıllar ekonomik olarak sıkıntıların yaşandığı şanssız bir döneme rast gelmiş. Hatırlarsanız o yıllarda enflasyonun da yavaş yavaş giderek artmaya başladığı yıllar. Bildiğiniz gibi birinci petrol şoku ve ardından yaşanan ikinci petrol şoku enflasyonun Türkiye’ye yerleşmesinde ve artmasında önemli neden olmuş. Ama enflasyonun artmasına 657 sayılı Kanunla gerçekleştirilen reformun da payının olduğu iddia ediliyor. Diğer bir deyişle reformun bütçeye getireceği ilave yük maalesef iyi hesaplanamamış ve öngörülenden daha büyük yüklerle karşılaşmış. Hatta bu durumun o zamanki maliye bakanını koltuğundan ettiği de söylenir. Yapılan reformun yaşaması için bulunduğu ekonomik ortamın iyi olması ve yüklerinin doğru öngörülmesi çok önem taşıyor. Ne mutlu bizlere ki artık yüksek enflasyon dönemlerini geride bırakıyoruz. Diğer taraftan bilgisayar kullanımı ile yük hesapları çok daha kolay ve sağlıklı bir şekilde yapılabilir. Bugün Maliye Bakanlığı personel yükü hesaplarını yüzde 99 oranında bir doğrulukla hesaplayabiliyor. Hatta sistem o kadar iyi çalışıyor ki bazen yanılma oranı binde 3-4’lere kadar iniyor.

Sonuçta çok iyi bir düzenleme yapabilirsiniz, çok iyi bir sistem getirebilirsiniz ama bunu yaşatmak her zaman mümkün olamıyor. Niye mümkün olamıyor? Yasalaşma prosedüründeki işleyişten mümkün olamıyor. Bildiğiniz üzere kanun tasarıları hükümet tarafından hazırlanıyor ve Meclise kanunlaşmak üzere yollanıyor. Tasarı önce ilgili komisyonlarda görüşülüyor ve akabinde Meclis Genel Kuruluna iniyor. Sonra da son onay için Cumhurbaşkanına yollanıyor ve onunda onayından sonra resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giriyor. Tasarılar genelde ilgili kamu kurumu tarafından taslak olarak hazırlanır sonra diğer kurumların görüşleri alınır ve son şekli verildikten sonra Bakanlar Kurulunca kabul edilerek Meclise yollanır. Kısaca süreç böyle çalışıyor. Örneğin bir bakanlık ihtiyaç duyulan konularda bir kanun tasarısı taslağı hazırlar ve görüş alınması için diğer bakanlıklara yollar, gerekli yazışmalar ve toplantılar yapılır ve metnin son halinde bir konsensüs sağlanır. Böylece tüm bakanlıklar bu tasarıya kendi görüşlerini yansıtmaya olanağı bulurlar. Bu tasarı diyelim bir enerji santralının kurulması hakkında olsun yani içinde personelin özlük haklarına ilişkin hiçbir şey olmasın. Tasarıyı bizde kendi açımızdan

inceliyoruz, özlük haklarıyla ilgili bir şey olup-olmadığı ve diğer açılardan inceledikten sonra görüşümüzü veriyoruz. Buraya kadar her şey kontrol altında. Sonra tasarı taslağı tüm bakanlıkların ortak görüşü çerçevesinde Bakanlar kuruluna geliyor, imzalanıyor ve artık kanun tasarısı oluyor yani tasarı taslağı olmaktan çıkıyor. Bakanlar Kurulundan çıktıktan sonra kanun tasarısı Meclise geliyor. Kanun tasarıları, Mecliste bulunan Plan ve Bütçe Komisyonuna veya ilgisine göre diğer komisyonlara gönderiliyor. Eğer tasarı, birden fazla komisyonu ilgilendiriyorsa biri asıl komisyon diğeri tali komisyon olarak tasarıyı ele alıyor. Kanun tasarıları burada müzakere ediliyor ve gerekli görülen değişiklikler, değişiklik önergelerinin oylanması suretiyle karara bağlanıyor. Komisyonlarda belli şartları taşıyan tüm değişiklik önergeleri oylanıyor ve böylece mevcut maddelerde değişiklik yapılabilir, mevcut bir madde tamamen çıkarılabilir ya da yepyeni bir madde tasarıya ilk defa girebilir. Komisyonlarda ilgili bakanlıkların teknik personeli müzakereler sırasında hazır bulunuyorlar ve Komisyon Başkanlarının izniyle söz alıp Bakanlıklarının görüşlerini açıklayabiliyorlar. Komisyonda ayrıca her zaman bir bakanımız da hazır bulunuyor. Burada yapılan değişiklikler ile ilgili olarak ilgili Bakanın önergelere katılıp katılmadığı oylamadan önce mutlaka soruluyor. Yapılan değişiklikler tabii ki Meclisin Anayasal hakkı olan yasama yetkisinin kullanılmasından son derece doğaldır ve belirttiğim gibi en doğal hakkıdır, adeta varlık sebebidir. Ancak mevcut mekanizmanın yeterli olduğu hususunda benim şahsen tereddütlerim var. Niçin? Tamam, tasarı sadece baraj yapımı ile ilgiliydi. Ama ilgili komisyonuna gelince bir bakıyorsunuz, bir değişiklik önergesi verilebilir ve o tasarıyı hazırlayan kurumun personeline ya da başka bir grup personele, ya da bazı unvandakilere ilave bir ödeme, mevcut bir tazminattan daha fazla yararlanma hakkı tanıma gibi değişik önergeler gündeme gelebilir. Komisyon çalışmalarının bazen saatlerce sürdüğü oluyor, değişiklik sırasında ilgili uzman arkadaşlar orada bulunamayabiliyor, ya da bazen tecrübe eksikliği nedeniyle bilgi arz edecek kişi heyecanlanıyor ve gerekli açıklamaları tam olarak yapamıyor. Bazen yaptığı açıklamalar yeterli bulunmayabiliyor ve buna benzer birçok nedenle yeterli bilgiler tam olarak komisyonlara verilemeyebiliyor. Yeterli bilgi doğru ve zamanında arz edilemediği zaman bazı mutabık olunmayan değişiklikler olabiliyor. Sonuçta baraj yapımına ilişkin bir tasarıya birde bakıyorsunuz hiç de hesapta olmayan bir özlük hakkı eklenmiş oluyor.

Bazen öyle sıkışık anlar oluyor ki aynı saatlere denk gelen iki komisyona katılma zorunluluğu doğuyor. Mecburen personel iki gruba ayrılıyor ve her ikisine de katılıyordu. Böylece gerekli açıklamaları yapabilecek usta personeliniz her zaman gereken yerde olamayabiliyor. Sonuçta bakıyorsunuz kısa bir sürede yeni bir özlük hakkı sisteme girmiş oluyor. Halbuki sistemdeki her değişikliğin çok uzun süre tartışılması gerekiyor. Bazen kanun tasarılarına görüş hazırlarken ilgili bakanlık yetkilileri ile yapılan toplantılarda bir kelime için bile saatlerce tartışıldığı oluyor. Özlük hakkına ilişkin bir maddenin yazımı konusunda taraflar birbirini saatlerce ikna etmeye çalışırlar. Ama komisyonların çok değişik bir atmosferi var tabii orada saatlerce anlatamazsınız. İnanın mevcut maaş sistemindeki değişiklikler incelense düzenlemelerin hatırı sayılabilecek bir bölümünün bu şekilde gerçekleşmiş olduğu görülür. Şunu demek istemiyorum yanlış anlaşılmasın; tabii ki meclis kanun yapacak, değiştirecek, kaldıracak yani bunlar zaten onların temel işidir. Ama demek istediğim yeterli bilgi sunulmamasından kaynaklanan bu tür hususlara da bir çare bulunmalıdır. Benim bu konuda birkaç önerim var. Birincisi tasarılar komisyonlarda müzakere edildikten sonra tekrar bir daha hükümetin yazılı görüşü alınmalı. Gerçi orada hükümeti temsilen bir bakanımız var ancak bazen süre o kadar dar olabiliyor ki biz bakanımıza dahi gerekli açıklamayı tam olarak veremiyoruz. Ya da hiç beklemediğiniz bir husus gündeme geliyor ve gerekli bilgiler yanınızda değil. Örneğin değişiklik önergesinin yükünü bilgisayarlarda hesaplamanız bazen vakit alabiliyor ve siz gerekli cevabı tam olarak veremiyorsunuz. Eğer Hükümetin yazılı görüşü istenip belli bir sürede verilir ise o zaman diliminde gerekli bilgiler tam olarak ortaya çıkarılabilir. Sonuçta Hükümetin yazılı görüşü komisyonda okunur, ister ise komisyon yine hiç birine uymasın ama yapılan değişikliklerin sonuçları hakkında bilgi sahibi olsun. Bilmiyorum bu öneri mümkün olabilir mi ama benim acizane önerim bu şekilde.

Birde personel bütçesini artıracak yani ilave mali yük getirecek değişikliklerin hiç olmaz ise izleyen yılın başından itibaren yürürlüğe girmesi sağlanmalıdır. Çünkü bütçe takvimine göre Maliye Bakanlığı personel bütçesi ihtiyacını hesaplıyor ve ekim ayında Bütçe Kanunu Tasarısı Meclise sunuluyor. Bildiğiniz gibi aralık ayının sonuna doğru da yasalaşıp izleyen yılın başından itibaren yürürlüğe giriyor. Aradan üç-beş ay geçtikten sonra bir değişiklik önergesi kabul edilip yasalaştığında ilave personel yükü getirebiliyor. Halbuki siz yük

hesabını çoktan yapıp bitirmişsiniz yani hesap kitap işi çoktan bitmiş. Bu durumda yıl içinde hiç hesapta olmayan, az ya da çok ilave bir yük ile karşılaşıyorsunuz. Peki bunun için ilave ödenek nereden bulunacak bunun da dikkate alınması gerekiyor. İşte bu nedenle mali ilave yük getiren düzenlemelerin mutlaka ve en azından izleyen yılın başından itibaren geçerliliği sağlanmalı ki izleyen yılın personel bütçesi hesaplanırken bu değişiklik dikkate alınabilsin, hesaplamalara dahil edilebilsin. Gerçi en son 5018 sayılı Kanunda bu hususla ilgili bir düzenleme yapıldı. İnşallah bu konu çözümlenmiş olur.

Bu konuda son bir önerim daha var. Devlette yıllarca çalışmış, genel müdürlük yapmış ya da çok önemli görevlerde büyük tecrübeler kazanmış insanlar var. Bunlar belli dönemlerde görev yapmışlar sonra şu ya da bu sebepten o görevleri bırakmışlar ve halihazırda Bakanlıklarda müşavirlik yapmaktalar. Bu kişilerden yıllardır çok verimli yararlanılabildiğini söylemek güç. İşte bu şekilde tecrübeli olan insanların Meclis Komisyonlarında danışman olarak çalıştırılması bence çok faydalı olabilir. Yani maşalarını yine kendi bakanlıkları ödeyecek ve bu kişiler ilgili komisyon başkanlarının emrinde hizmet edecekler. Hem onlar Yüce Meclise direkt hizmet etmek şerefine nail olacaklar, hem de gerek tecrübeleri ile gerek bilgileri ile komisyonlara ışık tutabilecekler. Daha öncede bahsettiğim gibi bazen gerçekten yeterli ve doyurucu bilgi, ilgili komisyonda görev yapan milletvekillerine aktarılamıyor. Bunun nedenlerini de arz ettim, bazen tecrübe eksikliği, o muhteşem atmosferin doğurduğu heyecan, bazen fiili imkansızlık, bazen aşırı iş yükü gibi nedenler ortaya çıkıyor. Herkesin zaten her şeyi bilmesi imkansızdır. Yıllarca bakanlıklarda çalışmış eski müsteşarlar, genel müdürler, uzmanlar ise olayın hukuki durumunu, geçmişini, uluslararası taahhütlerimize etkisini daha iyi bilirler ve sadece danışman olarak verecekleri görüşler milletvekillerimize çok faydalı olabilir. Böylece hem bu insanlar çok daha onurlu bir hizmet yapma imkanı bulurlar, hem de tecrübeleriyle katkıda bulunabilirler diye düşünüyorum.

Sonuçta, yasama sürecinde çok dikkatli olmak gerekiyor. Belki bu öneriler kanunların kanunlaşma süresini uzatabilir ancak çok daha sağlıklı olmasına katkıda bulunabilir. İstedığınız muhteşem rejimi yaratabilirsiniz, ama inanın onu korumak yapmaktan daha zordur. Konfüçyüs'ün çok sevdiğim ve sık sık tekrarladığım bir sözünü bir kere daha aktarmak istiyorum. Demiş ki "Düşünmeden öğrenmek faydasız,

öğrenmeden düşünmek ise tehlikelidir." İşte öğrencilik yıllarında bol bol ezbercilik yaparak bu sözün ilk kısmındaki, meslek hayatımızda da bu sözün ikinci kısmındaki hatayı yapıyoruz gibime geliyor bana. Kısacası iyi niyetli olmak yetmiyor, mutlaka doğru zamanda doğru kişiler tarafından verilmiş doğru bilgilere sahip olmak gerekiyor. Bir Alman atasözü hatırıma geldi müsaadenizle onu da aktarayım. "İyi niyetle keman çalınmaz" diyor bu atasözü. Ne kadar iyi niyetli olsak da bazen yeterince bilgilendirme yapamıyoruz.

Dolayısıyla, her şeyin doğru zamanda, doğru yerde ve doğru bilgiye dayanması lazımdır. Belki, bu açıdan bizlerin de eksikleri var. En büyük eksikliklerimizden biri bence bizim üniversitelerle yeteri kadar işbirliği yapamıyor olmamızdır. Mesela, şu an burada bulunan hocalarımız iş hukukunun en bilge kişilerinden. Bunun gibi birçok alanda değerli çok sayıda hocamız var. Halbuki iş hukuku alanı bir okyanus gibi derin ve çok geniş. Maliye Bakanlığı'nda bu alanda kısmen çalışmış kişilerden biriyim ama bu alanda bir hocamız kadar bilgi sahibi olmam zaten imkansız. Bu bilgi eksikliğini bizim üniversitelerle işbirliği yaparak kapatmamız gerekiyor. Uzun zamandır düşündüğüm bir husus bu. Önerim şu; bakanlıkların bütçelerine proje bazlı kullanılmak üzere yeterli ödeneğin konulması ve bu ödenekler çerçevesinde alanında uzman hocalarımızla işbirliği yapılması, ayrıca hocalarımızın partime olarak bizlere danışmanlık yapması. O kadar çok ortak proje yapılacak alan var ki. Örneğin dünyada kısmi zamanlı çalışma modelleri nedir araştırılabilir, üst kurulların batı ülkelerindeki örnekleri ve gelişme süreci ne yöne gidiyor incelenebilir, Avrupa Birliği ülkelerindeki memur maaşlarının tespiti ve emeklilik sistemleri incelenebilir ve buna benzer daha yüzlerce konu var. Üniversitelerle işbirliğinden biz de birçok yeni gelişmeleri öğrenebiliriz. Buna benzer bir mekanizmayı ilk defa yıllar önce Fransa'da master yaparken hayretle görmüştüm. Paris I Üniversitesinden tez danışmanlığımı yapan doçent aynı zamanda Fransa Maliye Bakanlığında partime çalışıyordu. Fransa Maliye Bakanlığı ile ortak projelerde çalışıyorlardı ve hem teoriyi hem de pratiği bir araya getirme imkanı buluyorlardı. Kısacası bilim, bakanlığın arzuladığı konularda hizmet veriyordu. Şimdi bizdeki problem kabaca şudur: Bir kişi, birçok şeyi bilmek zorunda kalıyor, yani iş yükü gerçekten çok ağır ve insanın zaman yetmiyor. Alanınızdaki bilimsel gelişmeleri, uluslararası yayınları yeterince izlemeye vaktiniz kalmıyor. İşin teorisinden ister istemez uzak kalmaya başlıyorsunuz. İşte bu

noktadaki eksiklikler Üniversiteler tarafından doldurulabilir kanaatindeyim. Birçok şeyi de bilemeyeceğiniz için dolayısıyla, ne kadar iyi niyetli olursak olalım her işi hakkıyla yapamıyoruz.

Konuşmamı müsaade ederseniz beş dakika içinde toparlayayım, Sayın Hocam. Son olarak da çok önem verdiğim bir konudan bahsetmek istiyorum. Maaş sistemini gerçekten etkileyecek bir gelişim içine girdik, o da memur sendikalarıdır. Memur sendikalarına gerçekten çok önemli görevler düşüyor. Sistemimizin daha iyiye ve daha güzele doğru gitmesinde onların çok büyük etkileri olacak gelecek yıllarda. Sendikalarımızın taleplerini, istek ve arzularını çok doğru bir şekilde ortaya koymaları gerekiyor. Çünkü sistemin gidişatını kuşkusuz onlar giderek artan oranlarda etkileyecekler gözüküyor. Örneğin talep edilecek zammın yöntemi bile çok önemli sonuçlar doğurur. Mesela klasik anlamdaki %3-%5 gibi bir zam ile seyyanen herkese aynı tutarda verilen zammın etkileri maaş yelpazesinde çok farklı olur. Klasik yöntem kullanıldığında %5 zam yapıldığında tüm çalışanların maaşları eşit oranda (ama farklı tutarlarda) artar ve yelpaze değişmez. Bu yöntemde sistemdeki üç maaş katsayısının üçü de %5 oranında artırılır. 100 milyon lira maaş alanın maaşı 5 milyon lira artarken 500 milyon lira maaş alanın maaşı 25 milyon lira artar ve yelpaze 5 kat olarak aynen kalır. Bazen bu katsayılardan taban aylık katsayısı biraz daha fazla, diğer iki katsayı biraz daha düşük oranda arttırıldığında herkese farklı oranlarda ve farklı miktarlarda zam yapılmış olur. Bu yöntem daha düşük maaş alanlara biraz daha fazla oranda zam yapılması tercih edildiğinde kullanılır. Çünkü taban aylığı tüm memurlar için aynıdır (herkes için 455 milyon liradır) ve daha düşük maaş alınan unvanlardakiler için anılan taban aylığının tutarı, toplam maaş tutarı içinde daha fazla ağırlığa (yüzdeye) sahiptir. Böylece taban aylığı daha fazla arttırıldığından maaşının önemli bir bölümünü taban aylığı oluşturanlarda artış oranı doğal olarak daha fazla olur.

Birde uzun yıllar işçi sendikaları tarafından kullanılmış ve "seyyanen zam" denilen diğer bir model var. Burada herkese aynı tutarda (örneğin herkese 50 milyon lira gibi) zam yapılır. Bu yöntemde artış için sadece taban aylık katsayısının artırılması kullanılır. Örneğin herkese taban aylık katsayısı arttırılmak suretiyle 50 milyon lira maaş artışı sağlandığında doğal olarak bunun artış oranı farklı olur. 100 milyon lira maaş alanda %50 oranında zam gerçekleşirken 500 milyon

lira maaş alanda bu artış %10 olarak sonuçlanır. Bu durumda maaş yelpazesi biraz daha daraltılmış olur. Başka bir yöntem ise, taban aylık katsayısını işe karıştırmadan bir seferliliğe mahsus olmak üzere herkese 100 milyon lira verilir ama bu klasik maaşın dışında olur.

Görülebileceği üzere maaş artışının yöntemi bile farklı sonuçlar doğuruyor. Eğer yelpazeyi kapamak iyi deniyorsa bu durumda seyyanen zam türlerinin, yelpazeyi kapamamak iyi deniyorsa bu kez klasik artış yöntemlerinin kullanılması gerekiyor. Memur sendikalarımız daha çok seyyanen zam modellerini tercih ediyor görünüyorlar. Eğer alt kesimlerdekilerin zaten maaşları az önceliği onlara tanıyalım dersanız, yelpazeyi daha da kapatan modelleri tercih etmeniz gerekiyor. Ama bu durumda uzun yıllar bir çok sınavlardan geçerek belli üst unvanlara ya da kariyer unvanlara gelmiş olanların maaşlarında minik artışlara neden olursunuz. Yukarıdaki örnekte açıkladığım üzere birine %50 zam yaparken diğerine sadece %10 zam yapmış olursunuz. Bu durumda kalifiye elemanı özel sektöre ister istemez kaptırırsınız. Bunlarda hangisi daha doğru? Bu bakış açınıza ve yaklaşımınıza göre değişir. Üst düzey personelin sendikalı olması yasal olarak mümkün değil. Bu durumda sendikalar da tabanlarını oluşturan alt ve orta gruptaki maaş alanların haklarını doğal olarak ön planda tutmak zorunda kalıyorlar. Çünkü sendikaların da işi zor tabi ama kalifiye elemanları ve üst düzeydekileri de bir şekilde memnun edip kamuda tutmak zorundayız. Yoksa özel sektöre gidiyorlar. Bu konuda sendikalarımızın çok hassas ve dengeli bir yaklaşım göstermeleri gerekiyor. Öncelikle bu yelpaze konusunda bir karar alınması gerekiyor. Bundan sonra diğer hususları ele almak lazım. Yani ana aks nasıl olmalı, temel politika ne olmalı öncelikle bu kararlaştırılmalı.

Kanaatimce sürekli seyyanen zam modellerini uygulamak doğru değil. Çünkü zaten kaynaklar sınırlı, kullanabileceğiniz parasal kaynağı her seferinde daha az maaş alanları kollamak yönünde olursa, korkarım kalifiye eleman erozyonuna uğrayabiliriz. Burada elbette ki personelin bir kısım çok önemli diğerleri önemsiz demek istemiyorum. Ama yıllarca kariyer yaparak belli bir unvana gelmiş bir personel ile kariyer yapmamış bir personeli de aynı tutmamak gerekiyor. Örneğin profesör, birinci sınıf hakim ya da genel müdür oluncaya kadar yıllarca çalışıp bir çok sınavı, bir çok aşamayı başarı ile atlatmak gerekiyor. Bunlar sonuçta uzun yıllar sonucunda piramidin tepelerine yükseliyorlar. İşte bunların

da sistemdeki sayıları az olmasına rağmen korunması gerekiyor. Kısacası, sendikalarımızın önlerinde daha uzun yıllar var. Sistemi daha da iyiye götürmelerini canı gönülden diliyorum. Onlara düşen en büyük görev sistemin bir bütün olarak daha iyiye gitmesine katkıda bulunmak olmalı. Ancak daha çok tabanlarının isteklerine yönelik yaklaşım sergilerler ise bu yanlış olur diye düşünüyorum. Şimdi yeni bir personel rejimi hazırlanıyor. Bu personel rejimi şimdikine göre çok daha basit, anlaşılır ve adil olacak. Bugün birçok insan aldığı maaşı kolay kolay hesaplayamaz, yeni sistemde tüm bu aksaklıklar ortada kaldırılıyor. Tabii bir de işin emeklilik boyutu var. Hepimiz bir gün emekli olacağız. Emekli maaşlarına ilişkin sistemi de çok iyi kurmak gerekiyor. Çalışmaların başarıyla tamamlanacağına inanıyorum.

Müsaade ederseniz konuşmamı burada tamamlayayım ve varsa sorulara cevap vermeye çalışayım. Diğer taraftan söylemek istediğim son bir şey daha var. O da hiçbir kimseyi ya da kurumu eleştirmek ya da olumsuz bir imaj çizmek amacıyla değilim gerçekten. Hepimizin olduğu gibi amacım sadece ülkemizi nasıl daha iyi ve güzele götürebileceğimiz konusunda katkıda bulunmak ve varsa hatalarımızdan ders çıkarmaktır. Bu sunuşumda beni sabırla dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Teşekkür ederiz. Kimseye zarar vermemek için özveriyle çalıştığınızı biliyoruz. Daima duyuyoruz. Konferansınız için de teşekkür ederiz. Şimdi soruları alalım. Buyurun efendim.

Murat Özler: Ben Murat Özler, Siyasal Bilgiler Fakültesi'ndenim. Hocam izin verirlerse 3 tane sorum olacak. Şimdi, bunlardan ilki; Türkiye'de devletten maaş alan yaklaşık olarak 10 milyon kişi olduğunu söylediniz. Bunları biraz serzeniş gibi ben algıladım. Eğer, ben yanıyorsam özür dilerim ama bir hayli fazla olduğu düşüncesine kapıldım. Bu konuda, daha anlamlı olabilmesi için, AB ülkelerinden yani ülke adı belirtmiyorum ama sizin tercihinize uygun; mesela bir tanesi Fransa olabilir, orada yüksek lisans yaptığınız için daha kolay belki yanıt verilebilir, bir de İtalya veya Yunanistan'dan ama rakamsal değil oransal yani nüfusa göre % kaç orada devletten maaş alıyor. Türkiye için vermiş olduğunuz rakamların anlamlı olması açısından. Şimdi, 2. sorum ise şu; biliyorsunuz bir Kamu Yönetimi Temel Yasası var. Bunun meclisteki yürürlük maddesi dışındaki diğer maddeleri kabul edildi. Dolayısıyla, buradaki tabi istihdam politikasında da

birtakım değişiklikler gündeme getirecek bu. Buna bağlı olarak da tabii ücretler etkilenecek. Şimdi bu konuda, nasıl bir yol izleyeceksiniz? Biliyorsunuz belediyelerin özel idarelerine oldukça geniş yetkiler veriliyor, üniter devleti tahrip etmek pahasına ve dolayısıyla; tabii bunların istihdam politikaları da devletin dışında cereyan edecek. Pekiyi, burada devletin ne gibi bir öngörüsü var? Bu yasa şu anda kabul edilmek üzere olduğuna göre, maliye olarak sizin bir takım planları önceden yapmış olmanız gerekli. 2. sorum bu.

Şimdi, 3. sorum ise şu; Şunu merak ediyorum ben: Şimdi ben yine Kamu Yönetimi Temel Yasası'na bağlı olarak bunun çıkarılış amaçlarından bir tanesi de dendi ki; işte bu teftiş kurullarında çalışan, istihdam edilen müfettişlerin yetersizlikleri. Yani, tam tabir bu olmayabilir ama böyle bir tabir de kullanıldı. Yani; yolsuzluklar engellenemedi, yolsuzluk ekonomisi bunca işte maliye müfettişi, teftiş kurulu varken halen devam etti denmekte. Şimdi, bu ifade sizce doğru mu? Haklı bir gerekçe mi temel yasada bunlar? Yoksa, siz maliye müfettişliği de yaptığınıza göre, bunlar yanılıyorlar hayır biz görevimizi tam layıkıyla yaptık ama başka sebepler etkili oldu da bu yolsuzlukları engelleyemedik mi diyorsunuz. Yani, bu iki seçenekli bir soru 3. soru. Çok basit. Ya diyeceksiniz, ben tabii haddim olmayarak söylüyorum, bu yasaya temel olan bu görüş yanlıştır, sakattır, tamamen isabetsizdir veya isabetli diyebilirsiniz. Teşekkür ediyorum şimdiden.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Biz teşekkür ediyoruz. Buyurun efendim.

Arif Kapanoğlu: Evet Devletten maaş alanların sayısı 10.2 milyon civarında bulunuyor. Bunun yüksek olduğunu konuşmamda vurguladım gerçekten. Bu vurguya şundan ihtiyaç hissettim. Demek istediğim bu alanda alınacak kararlar çok geniş kesimleri etkiliyor ve çok dikkat etmek gerekiyor. Konuyu çalışan ve emekli sayıları açısından ayrı ayrı değerlendirmek gerekiyor. Çalışan sayısı açısından Türkiye, OECD ülkeleri ile kıyaslandığında kamuda çalışanların toplam nüfusa oranı oldukça alt sıralarda kalıyor. Ancak burada birde "kamu" tanımının sınırları açısından problem var. Bu tanım ülkeden ülkeye değiştiğinden kıyaslamaların sağlıklı olmasını engelliyor. Bir de gelişmiş ülkelerde oldukça fazla sayıda vakıf, dernek, gönüllü kuruluşlar var. Bunlar da kamu hizmetinin bir ucundan tutuyorlar. Yani tam bir kıyaslama yapmak zor. Yıllar önce yapılmış bir kıyaslama görmüştüm. Buna göre Türkiye'nin oranı yanılmıyorsa sondan üçüncü idi. En az

personel oranı yanılmıyorsa Japonya'da idi. Fransa'daki oran bizimkinden daha az değil, bilakis çok daha fazla idi. Yani, aslında Türkiye memur sayısının toplam nüfusa oranı açısından son derece altlarda bulunuyor. Türkiye'de bu sıralamaya göre memur fazlası yok sonucu çıkıyor. Ama bir de sunulan hizmetin kalitesine ve çeşitliliğine bakmak lazım. Gelişmiş ülke hastanelerinde bizde bugün sunulmayan bir çok hizmet var. O halde kıyaslamayı, aynı hizmet kaç kişi ile yapılıyor açısından irdelemek daha doğru olur. Ancak bu konuda ne bizde ne de uluslararası kuruluşların elinde detaylı bilgiler var. Bence bizdeki problem sayıda değil, sayının coğrafik dağılımında. Dağılımdaki problem nedir? Üçüncü bir yerleşim yerindeki sağlık ocağına gidiyorsunuz belki bir tane doktor bulamıyorsunuz ama gelişmiş yörelerde ise aşırı şişkinlik var. Yıllar önce bir sağlıkçıdan Ankara'daki Keçiören Sağlık Polikliniğine 30'a yakın doktor olduğunu duymuştum. Ayda bir iki kere sıra ancak geliyor demişti. Belki Tunceli Hozat'ta ise yeteri kadar doktor yok. Vatandaş da kendi açısından haklı, çalışan personel de haklı. Bu yığılmayı önlemek için bakanlıklar rotasyon sistemi uyguluyorlar ama tam istenen netice alınamıyor maalesef. Bunun çeşitli nedenleri var. Çalışanların en başta eş durumu, sağlık durumu, eğitim durumu gibi muhtelif nedenlerle bu rotasyon sistemi dışına çıkıyorlar. Şimdi eşi (örneğin belli bir şehirde dükkanı olan saat tamircisi gibi) serbest meslek olarak çalışan bir hemşireyi nasıl rotasyona tabi tutacaksın sürekli olarak. Devlet bir taraftan aile bütünlüğünü de korumak zorunda. Ya da eşi polis veya asker olanlar da ise durum tam tersi olup, onlar mecburen eşleri nereye tayin olursa oraya gitmek zorunda kalıyorlar. Burada da rotasyon olmadan isteğe tabi yer değiştirmeler oluyor. Yani bu kolay bir konu değil. Bir de insanlar, çocukları okul çağına gelince iyi eğitim alabilecekleri büyük kentlerde yaşamak istiyorlar. Üniversiteyi kazanan çocuğu olan bir memur, çocuğunun fakültesinin olduğu yerde ya da yakın bir yerde çalışmak istiyor. Bu ve buna benzer yüzlerce neden var. Hepsinin kendi açısından haklı nedenleri var. Kim çocuklarının daha iyi eğitim almasını istemez ki.

Diğer taraftan kamudaki personel sayısı zaten çok uzun yıllardan beri baskı altında bulunuyor. 994 yılından bu yana sürdürülen sıkı ekonomi politikaları nedeniyle devlette üç-dört alan dışında hemen hemen tüm alanlarda memur sayıları giderek azalıyor zaten. Nedir bu üç-dört alan? Bunlar; eğitim, sağlık ve güvenlik alanlarıdır. Yıllardır yapılan atamaların çok büyük bir bölümünü tek başına öğretmenler

oluşturuyor. Bunları polis, doktor, hemşire ve diğer sağlık personeli takip ediyor. Bu durum bizim nüfus yapımızın, göç olgumuzun, kentleşme sürecimizin ve diğer sosyal gelişmelerin doğal bir sonucu. Bu alanların dışında kalanların çoğunda çalışan sayısı hızla düşüyor veya en şanslıları mevcut sayılarını ancak muhafaza edebiliyorlar. Örneğin Maliye Bakanlığının çalışan sayısı, bundan 10 yıl önce 90 bin kişi civarında imiş. Bu trend nedeniyle bugün bu sayı 60 binler civarına düşmüş. Sonuçta 10 yılda personel sayısı hızla azalmasına karşın her yıl iş yükünüz giderek artıyor. Diğer bir değişle daha çok işi daha az personel ile yapmak zorundasınız. Bu arada çıkan yeni kanunlar bir taraftan sürekli yeni görevler getiriyor. Dolayısıyla, sistem kendini giderek daha verimli olma yönünde zorluyor.

Emekli sayılarına gelince, Türkiye bu açıdan avantajlı bir konumda bulunuyor. Biz genç bir nüfusa sahibiz. Gelişmiş batı ülkelerinin en büyük problemi ise nüfusun giderek yaşlanması. Türkiye de bir süre sonra bu avantajını kaybetmeye yani nüfusu yaşlanmaya başlayacak. Bu kaçınılmaz bir son. Ama daha verilere göre epey zaman var. Bu avantajlı durumu iyi kullanmamız gerekiyor. Eğer emeklilik rejimimizi gerekli reformlar ile düzeltebilirsek bu sona çok daha geç yakalanacağız. Burada emeklilik rejiminin kendini hangi yöntemle finanse edeceğinin sağlıklı bir şekilde seçilmesi zorunluluğu var. Mevcut klasik sistem bizi daha fazla taşıyamaz. Hem emekli olma şartlarını hem de sistemin finansman yöntemi üzerinde çalışmamız gerekiyor. Netice olarak birinci sorunuza yeterince cevap verdim sanırım. Bir serzeniş gibi intiba olduysa özür dilerim. Yani, öyle bir durum yok, bunlar ülkemizin gerçekleri. Kısaca bu alanın ne kadar önemli bir alan olduğunu söylemek istemişim.

Bu arada bir tecrübemi sizlerle paylaşmak istiyorum. Gerçi direkt sorunuzla ilgili değil ama. Ben uzunca bir süre yut dışındaki bir komitede görev aldım. Bu komite, ücretlerde koordinasyonu sağlayan bir nevi ücret belirlemesi yapan bir komite gibi çalışıyor. Görevi, OECD, NATO, AB, Avrupa Konseyi gibi kuruluşlarda çalışan sivil personelin yıllık olarak maaş artışlarını, diğer özlük haklarını ve onlara uygulanacak emeklilik rejimini belirlemeye katkıda bulunuyor. Bunu yaparken tüm bu sayılan kurumların özel durumlarını dikkate alıyor. Bu komitenin üyeleri bu kuruluşlara üye devletlerin temsilcisi olarak çalışıyorlar. Ayrıca bu kuruluşlarda çalışan sorumlu yöneticilerin bir

komitesi, bir de çalışan personeli temsil eden sendikaların bir komitesi var. Üçlü saç ayağı diyebiliriz. Kararlar uzun uzun müzakere ediliyor ve tüm taraflar düşüncelerini istediği gibi açıklayabiliyor. Bu kurumlarda çalışan personel için uzun yıllar önce 25 yıllık bir emeklilik rejimi düzenlemesi kabul edilmiş. Yani 25 yıl bitince yeniden rejim düzenleniyor ve uygulanıyor, 25 yıllık kontrat gibi. İlk toplantıya 1995 yılında katıldığımda, toplantı konularından biri de süresi 2000 yılında bitecek bu emeklilik rejiminin müzakeresi idi. Emeklilik rejiminin süresinin bitimine daha 5 yıl vardı ama buna rağmen yeni rejimi nasıl yapalım, aksayan yönlerini nasıl düzeltelim diye tartışılıyordu. Tabii ben şok oldum. Daha beş yıl süre olan bir şeyi tartışmak bana hiçte akıllıca gelmemişti. Çünkü bizim ülkemizde böyle bir şeye alışkın değildim. Sonra ne oldu biliyor musunuz? Bu beş yıllık süre yetmedi ve mevcut rejim birer yıl uzatılmaya başlandı. Çünkü taraflar anlaşamadı. Bu rejim sadece 10 bin kişiyi etkiliyordu. Buradan çıkardığım sonuç, milyonlarca insanı etkileyen düzenlemelerin çok uzun sürelerde sindire sindire tartışılması gerektiği oldu. Yani herkes eteğindeki taşı döksün, konuşulmadık bir şey kalmasın.

İkinci sorunuzla ilgili olarak kısaca şunları söylemek istiyorum. Türkiye'nin kamu yönetimi alanında gerçekten bir silkinişe ihtiyacı var. Mevcut tıkanmaları aşmamız için mevcut sistemi yeniden gözden geçirmemiz ve sürekli yenilememiz gerekiyor. "Gözle-tespit et-düzenle-yeniden gözle" mekanizması gibi sürekli bir süreç yani. Eğer bir sistem değişime ayak uyduramıyorsa sonuçta mutlaka tıkanıyor. Değişim kaçınılmaz bir şey. O halde en iyi sistem nedir diye sürekli sorgulamamız gerekiyor. Mevcut sistemimiz çok katı. Belki sisteme daha esnek çalışma modellerini katmamız gerekiyor. Bu konuda zaten Avrupa'nın oldukça gerisinde kaldık. Klasik anlamdaki memur kavramının yeniden sorgulanmasında, yeniden tanımlanmasında fayda var diye düşünüyorum. Belli görevlerde sözleşmeli personel çalıştırılmasını sağlamalıyız. Yani bir nevi çakılı kadro sistemi oluşturmalıyız ki personelin gelişmiş belli bölgelere yığılması önlenibilsin. Hatırlarsanız yakınlarda Sağlık Bakanlığı'nın az gelişmiş yörelerde sözleşmeli personel çalıştırılmasını tanzim eden bir yasa çıktı. O yasa, kısmen bir model olarak düşünülebilir. Model tüm kamu için geçerli olacağından yerel idarelerin kendine özgü ayrı bir modeli olmayacak. Bu açıdan merkezi idare ile yerel idareler açısından bir farklılık söz konusu değil. Bu klasik yapıyı mutlaka aşmamız

gerektiğine inanıyorum. Niye inanıyorum? Çünkü bu şartlar eğer sürerse 10 yıl sonra şu andaki işsizlik oranı 2 katına çıkacak diyor uzmanlar. Her yıl iş arayanlara 1 milyon kişi katılıyor. Yani mutlaka yeni iş olanakları yaratmalıyız. Diğer taraftan eğitilmiş gençler arasında işsizlik oranı genel ortalamadan daha yüksek. İşsizliğe çözüm artık en öncelikli konuların başında geliyor. Devlet iş kapısı değil eskisi gibi, ama esnek çalışma modelleri ile hem daha çok insanı istihdam edebiliriz hem de özel-kamu arasındaki karşılıklı geçişgenliği artırabiliriz. Sonuçta daha esnek çalışma modellerinin işsizlik probleminin çözümüne önemli katkısı olacağına inanıyorum. Mesela yarım gün çalışma sistemi olsaydı belki birçok evli kadın belli dönemlerde daha az ücretle yarım gün çalışmayı tercih edebilirdi. Böylece aynı maliyetle iki kişi çalıştırılabilirdi. Bizim bu alanda almamız gereken uzun bir yol var. Bizim Kıta Avrupa'sı yaklaşımına göre kurulmuş yani bir nevi imparatorluk geleneğine dayanan ve çok eskilere dayanan klasik devlet memuru anlayışımızı biraz Anglosakson sisteme doğru çekmeliyiz. Şimdi, hocalarımın yanında bana söz söylemek düşmez bu teorik konularda, ama dünyada iki temel yaklaşım var. Bunlar kapalı ve açık sistem olarak anılır. Kapalı sistem, bizim gibi imparatorluk geleneğinden gelen ve genel olarak Kıta Avrupa'sında uygulanan sistemdir. Bu sistemde memuriyet bir kariyer olarak kabul ediliyor, genç yaşta işe alınıyorsunuz ve yetiştiriliyorsunuz. Memur olarak işe girip müsteşarlığa kadar yükselebilirsiniz. Açık sistem, yani Anglosakson sistem ise uzmanlığa dayanıyor, alıp sizi yetiştirmiyor, hazır yetişmiş olanı alıyor ve ona kariyer yaptırıyor, hangi post için girdiyse oradan emekli oluyorsunuz. Bu sistemde özel-kamu arasındaki geçişgenlik çok yüksek seviyelerde oluyor. Sonuç olarak sistem bir bütün halinde açık sisteme doğru kayıyor. Tabii onlar da biraz bize doğru kayıyorlar. Sonuçta ortalarda bir yerde buluşulacak gibi gözüküyor.

Son sorunuzla ilgili olarak da şunları söylemek istiyorum. Denetim konusunda birçok husus ileri sürüldü. Sistem eğer bugün arzu edilmeyen bir noktaya geldiyse bunda sistemi oluşturan tüm parçaların az ya da çok mutlaka sorumluluğu var. Sistemin bir parçasını ele alıp çözümü tek başına orada aramak tabii ki doğru olmaz. Sistemi oluşturan bütün parçaları ele almalıyız ve aksamının nerede olduğunu da dürüstlikle sorgulamamız. Ben teftiş kurullarının kapatılmasının doğru olduğuna inanmıyorum. Çünkü denetim fonksiyonu, tartışmasız olarak

çağdaş yönetimin en ayrılmaz parçalarından bir tanesidir. Denetimsiz bir yönetim de olamaz zaten. Ama denetim sistemlerimiz, çağdaş gelişmelere yeterince ayak uydurabildi mi, kendini değişime ve gelişmelere karşı yenileyebildi mi? Kuşkusuz buna evet demek de çok güç. Sonuçta denetime yeni ve farklı bir yapılanma getiriliyor. İç denetim ve dış denetim. Bunun denetimin tüm alanlarını kapsamadığı, birebir örtüşmediği belirtiliyor. Bu birçok platformda dile getirildi, söylendi. Ama bu bir tercihtir. Bu konuda tartışmaların ışığında doğruların bulunacağını ümit ediyorum ve umuyorum.

Prof. Dr. Gülten Kutsal: Teşekkür ediyoruz. Başka sorusu olan var mı efendim? Çok güzel sorulardı, soru sahiplerine de teşekkür ediyoruz. Başka sorusu olan var mı? Buyurun Şenol Bey.

Araş. Gör. Şenol Kurt: Çalışma Ekonomisi Bölümü'ndeyim. Bu konuşmanız içinde Merkez Bankası'nı bir uç örnek olarak verdiniz maaş konusunda. Ben yine bu örnek üzerinden bir şeyi merak ettiğim için soracağım. Mesela, Merkez Bankası'nın bilançosu üzerinden kardan çalışanlar bir pay alıyor. Yani, çalışanlara bir nevi kar payı dağıtılıyor yani devletin para basma yetkisini verdiği bir kuruluşun çalışanlarına kar payı dağıtmasının altında yatan mantık nedir? Bir de zarar ettiğinde çalışanlarına yansıyor mu? Teşekkür ederim.

Arif Kapanoğlu: Merkez Bankası'nın maaş sistemini 2- 3 yıl önce incelemiştik ama o zaman kardan pay dağıtımına rastlamamıştım. İlk defa sizden duyuyorum. Emin misiniz bilmiyorum ama bana bu ödeme pek gerçekçi gibi gelmedi. Eğer doğruysa tabii ki haklısınız bu doğru bir ödeme olmaz. Merkez Bankası'nın çok güzel bir maaş artış sistemleri var zaten böyle bir ödemeye ihtiyaç duyacaklarını sanmıyorum. Merkez bankası gerçekten çalışılacak iyi bir yer. Bir de emeklilikte de çok iyi para ödüyorlar biliyorsunuz. Gazetelere de yansıdı geçenlerde hatırlarsınız. Normalde, devlet memuru olduğunuzda sizden bir prim kesiliyor bir de devlet bir karşılık ödüyor sizin için. Onların ayrıca emeklilik vakıfları var, bir de emekli olduklarında oradan ikinci bir emekli maaşı alıyorlar. Dolayısıyla, bir emekli sandığından bir de kendi vakıflarından maaş alıyorlar. İşte tartışma burada başlıyor. Siz istediğiniz emekli vakfını kurabilirsiniz buradan elbette ki emekli maaşı da alabilirsiniz, kimse bir şey diyemez. Ama personelden kesilenin dışında bu vakfa bankadan da ayrıca bir kaynak aktarıldığı iddia

edilmişti. Yanılmıyorsam tartışma bu kaynakla ilgiliydi. Bunun doğru olup olmadığıyla ilgiliydi. Ama bu konuyu tam olarak bilmiyorum.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Başka sorusu olan var mı? O zaman ben bir soru sorayım. Genelde bundan önceki kanun hükmündeki kararnemelerle düzenlenen sözleşmeli personel rejimi daima memur statüsüne göre, hatta işçi statüsüne göre sosyal haklar açısından sözleşmeli personeli daha az koruyan bir statüdür. Sözü ettiğimiz sözleşmeli personel statüsü, KİT'lerde çalışan bazı işçilerin, hatta memurların idare tarafından ikna edilerek geçirildiği KHK'lerle ihdas edilen sözleşmeli personel statüsüdür. Yoksa DPT vb. kurumlarda istihdam edilen yüksek vasıflı uzmanlar için ihdas edilmiş olan ve çalışanlara memur statüsü dışında görev tazminatları vb. olanaklar sağlayan ve süreklilik taşıyan sözleşmeli personel statüsünden söz etmiyoruz. KİT'lerde çalışan sözleşmeli personel işçi ve memur statüsünde çalışanlara göre mağdur durumda ve bazı sosyal haklarını kullanamaz bir statüde bulunuyor. Belirli süreli sözleşmeler, sendikalaşma özgürlüğünün, toplu pazarlık özgürlüğünün, iş güvencesinin olmadığı, kıdem tazminatının işçiye göre kısıtlı olduğu bir statüdür. Acaba, yeni hazırlanan yasal düzenlemede memur statüsüyle bunun arasında fark var mıdır? Sosyal haklar açısından diğer statülere yaklaştırma yapılacak mıdır?

Arif Kapanoğlu: Teşekkür ederim Sayın Hocam. Evet. Gerçekten sözleşmeli personel grubunu arz ederken değindiğimiz üzere KİT'lerde çok uzun bir zamandan beri sözleşmeli personel sistemi uygulanıyor. Bu alanda oldukça tecrübemiz var. Bu konuyu biraz daha irdelemekte fayda var. Biliyorsunuz 80'li yıllarda KİT'lere yeni bir sistem olarak sözleşmeli personel uygulaması getirildi. Daha önce sadece devlet memurluğu sistemi vardı. Yapılan yeni düzenleme ile birlikte bir sayılı cetvelde bulunanlar yine memur olarak kaldılar. Bunlar genelde şube müdürü ve üstündeki unvanlardan oluşuyor. Şube müdürünün altında kalan unvanlar, teknik personel ve diğerlerinin hepsi iki sayılı cetvelde belirlendi ve bunlar sözleşmeli personel yapıldı. Tabi ki o zamanlar seçim hakkı vs. tanındı. Örneğin Devlet Demiryolları Genel Müdürlüğünü dikkate alırsak; kondüktör, bilet satış görevlisi, mühendis ve benzerleri sözleşmeli personel oldular. O zamanlar bu sistemin verimliliği artıracığı, işlerin daha iyi yürütülmesine sebep olacağı düşünülüyordu. Başarılı olanlara ek ödeme yapılabilmesi için yönetim

kurullarına yetkiler verildi. Bu sistemde sözleşme ücretinin dışında ayrıca ilave olarak ödenen başarı ücreti verilmeye başlandı. Başarı ücreti, yanılmıyorsam A-B-C gibi kategorilere ayrılmış idi. Bu seviyeler esas alınarak ayrıca sözleşme ücretinin yüzde sekizi, altısı gibi ilave ödemeler yapıyordu. Bugün hala uygulanmaya devam ediliyor. Çok iyi amaçlarla yola çıkıldı ama maalesef sistem tam olarak amacına ulaşamadı. Çünkü -bu arkadaşlarım beni bağışlasınlar ama- bir sistemde verimsiz bir adamın işine son verecek mekanizmalarınız yok ise sistem işlemiyor. Çalışan da bir yatan da bir olunca sistem inanın yürümüyor, benim tecrübem bu yönde. Yani kesinlikle sistemde bir şekilde işe son verme mekanizmalarını kurmak lazım. Bu mekanizmalar kurulmadığı sürece sistem amacına ulaşamıyor. Meşhur Murphy Kanunu var biliyorsunuz, kanun değil tabii ki bilimsel anlamda, Murphy'nin özdeyişleri gibi. Murphy diyor ki; "Bir yerdeki işlerin %80'ini, personelin %20'si yapar." Ben bunu hep gözledim gerçekten belki sizde katılırsınız. Çalışkan, hevesli ve işini severek yapan böyle %20'lik bir grup vardır ve işler genelde hep onların sırtında kalır nedense. Özel sektörde ise işini iyi yapan tutulur yapamayana yol verilir, kimse kimseyi hatır gönül için finanse etmez. Devlette de böyle bir mekanizma mutlaka kurulmalıdır, mutlak garanti olmamalıdır. Bence iyi bir sistemin püf noktası burada saklıdır. KİT'lerdeki sözleşmeli personel uygulamasının başarısız olmasının bence temel nedeni budur, yani aynı memurlardaki gibi bir iş garantisinin olmasıdır.

Şimdi sizlere bu işin en iyi yapıldığı uluslararası kuruluşlardaki uygulamadan bahsetmek istiyorum. OECD ve NATO gibi uluslararası kuruluşlardaki personel sistemi genel olarak şu şekilde işliyor. Oradaki sivil personelin hepsi sözleşmeli olarak çalışıyor. OECD'de ilk işe girenle sadece bir yıllık sözleşme yapılıyor. Bu size otomatik olarak süre sonunda uzatma hakkı vermiyor. Bir yıl sonra işinizin devam edip etmeyeceği garanti değil. Diyelim ki amirleriniz sizden memnun kaldılar bu durumda sözleşme bir yıl daha uzatılıyor. İzleyen yıl yine memnun kaldılar ve akabinde bir yıl daha uzatılıyor. Bu durum on yıl boyunca devam ediyor. On yıl boyunca sizin sözleşmeniz sürekli uzatılmış ise bu durumda siz "sürekli sözleşmeli personel" statüsüne geçiyorsunuz. Artık suç işlemedikten sonra OECD sizi tek taraflı olarak işten atamıyor. Burada şöyle bir mantık var bilmem katılır mısınız? On yıl, bir insanı mesleki bazda disipline etmek için yeterli bir süre. Yani on yıllık bir dönemde insan, gerektiği gibi çalışma, kaytarmama, çalışma sürelerine

riayet etme gibi konularda ister istemez kendi kendine disipline eder. On yıl sonra kişinin sürekli statüye geçmesinin bir sakıncası kalmıyor. Çünkü iş garantisine rağmen çalışan artık disiplininden vazgeçemiyor. İstenilen amaca da böylece ulaşılmış oluyor. Tüm çalışma hayatı boyunca profesyonelce bir çalışma anlayışı ve disiplini elde edilmiş oluyor. Bizde memuriyetinizin ilk yılından sonra bir kez asil memur olarak atandınız mı emekliliğe kadar garanti elde ediyorsunuz. Bu garanti de bence sistemi bozuyor. Yeni sistemin biraz daha bu yöne doğru gitmesi gerektiğini düşünüyorum. Yani ne tam bir % 100 iş garantisi ne de tam bir garantisizlik olmalıdır.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Bir sorum daha var. Yine KİT rejimi ile ilgili bir soru bu. KİT'lerde biliyorsunuz başından beri bir sorun daha var: İşçi- memur ayırımı. Biraz önce, memur sayısının biraz fazla olduğu, birçok AB ülkesine göre çok az olmasına rağmen Türkiye'de düşürülmesi IMF tarafından tavsiye edilmektedir. Bu, memur sayısı ile ilgili olarak bundan önceki bir konferansta tartışıldı. Bu işçi- memur ayırımı konusunda birtakım şeyler söyleniyor. Bunlardan biri de; aslında işçi olması gereken insanların, toplu sözleşmeden, dolayısıyla toplu pazarlık sisteminden yararlanmamaları için memur statüsüne geçirildikleri memur statüsünün işçi statüsüne göre kabardığı. Bu yüzden de, memurlarla ilgili iyileştirmelerin yapılmasında sıkıntılar çekildiği söylenir. Yeni düzenlemede ile acaba işçiyi işçi, memuru memur yapacak bir düzen gerçekleşecek mi? Çünkü işçilerin birtakım hakları var bunları kullanamaz hale geliyorlar. Memurların toplu pazarlık hakları biliyorsunuz hala yok. Yalnız bir toplu görüşme hakları var, bununla yetinmek durumundalar, ama sadece bu toplu görüşme hakkı, biliyorsunuz, sonuca varamıyor. Sonuçta son kararı yine hükümet veriyor. Bu alanda bir değişiklik olacak mı? Bir sorum daha var. O da, biraz tabii bencilce belki, üniversite personel rejiminde bir değişiklik olacak mı?

Arif Kapanoğlu: Teşekkür ederim Sayın Hocam. Bugün memur sendikaları ile işçilerde olduğu gibi toplu iş sözleşmesi imzalanmıyor, toplu görüşme yapılıyor. Benim görebildiğim kadarıyla toplu görüşme yöntemi gelecekte bir dönemde yerini toplu iş sözleşmesine bırakacak ama buna daha uzun zaman var. Diğer taraftan işçi olması gerekenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmamaları için memur yapıldıkları yönündeki görüşe katılmıyorum. Kamudaki işçi sayısı giderek düşüyor.

Bunun başlıca nedeni birçok kurumun işçi çalıştırmasını gerektiren alanlardan yavaş yavaş çekilmesidir. Örneğin eskiden Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü işçileri tarafından yapılan sulama işleri, artık belediyeler tarafından kurulan sulama birlikleri tarafından yapılıyor. Kısacası bu kuruluşlarımız zamanla işi filen "yapan" konumundan "yaptıran veya kontrol eden veya düzenleyici kurum" konumuna geçiyorlar. Diğer taraftan özelleştirme süreci de dikkate alındığında işçi sayıları giderek azalacak gözüküyor. Bildiğiniz üzere mevcut işçi unvanları çok eski yıllardan beri kullanılıyor ve artık bu alan oturmuş durumda. Bazı işçi unvanları iptal ediliyor ama bu belirtilen kaygıya dayanmıyor.

Sözleşmeli personel sistemine doğru kayılması halinde klasik anlamdaki memur sayısının oldukça azalması gündeme gelecek. Sözleşmelilerin hepsi hiç kuşkusuz sendikalı olacaklardır. Daha ziyade üst düzey yönetici gibi az sayıdaki memurun sendikalı olmaları mümkün olmayacağına göre sonuç olarak sendikalar -sayı açısından- karlı çıkabilirler gözüküyor. Tabii ki güvenlik personeli eskiden olduğu gibi yeni sistemde de sendikalı olamayacaktır. Bu açıdan bakılırsa sözleşmeli sistem sendikacılığın ruhuna daha yakın gibime geliyor. Sistemin sözleşmeliye yavaş yavaş kayışı toplu görüşmeden, toplu sözleşmeye geçişle aynı zamana denk gelir mi bilmiyorum. Bunu o zamanki şartlar belirleyecektir.

Bunun dışında, üniversitelerle ilgili olarak da yeni sistemde ne olması gerektiğine ilişkin düşüncelerim kısaca şöyle. Belki hocalarımızın da sözleşmeli sistem içerisinde çalışmalarını daha doğru olabilir. Bunun diğer ülkelerdeki gerek vakıf gerek devlet üniversitelerinde çok oturmuş uygulamaları da var. Bunun dışında çok büyük değişiklikler olacağını sanmıyorum. Biliyorsunuz aslında ilk sözleşmeli sistemin uygulama örneklerine rastlanan yerlerden biridir üniversitemiz. Örneğin araştırma görevlilerimiz sözleşmeli gibi belli bir süre için atanırlar. Başarılı olanlar kariyere devam eder, başarısız olanlar ise sistemden çıkarlar. Ayrıca üniversitemizde kısmi zamanlı personel çalıştırılması örnekleri de var. Yıllardan beri tıp fakültelerinde kısmi zamanlı görev uygulaması vardı zaten. Yani üniversiteler esnek çalışma modellerinin daha kolay uygulanabileceği yerler. Sonuçta klasik maaş sisteminin dışında üretimi, projeyi, araştırmayı daha çok teşvik eden bir sistemin

kolayca uygulanabileceği yerlerdir üniversitelerimiz. Ama şu anda çok net cevap verebileceğim şeyler yok hocam.

Prof. Dr. Gülten Kutal: Efendim, çok teşekkür ederim. Başka sorusu olan sanıyorum yok, biraz önce kimseden soru sorma işareti gelmedi. Arif Kapanoğlu Bey'e açıklamalarından ötürü çok teşekkür ediyoruz. Bu konferansların yayınlandığı sıralarda yasalar da çıkmış olacak sanıyorum. Sizin tahminleriniz böylece önem kazanacak sanıyorum. Çok teşekkür ediyoruz.

Arif Kapanoğlu: Ben teşekkür ederim, sağ olun.