



TÜRK İDARE DERGİSİ

ISSN 1300-3216

YIL: 80

EYLÜL 2008

SAYI: 460

İÇİNDEKİLER

Muzaffer ECEMİŞ
Dr. Mustafa ÇİÇEK

Dr. M. Akif ÖZER
Ahmet APAN
İsmail KALENDER

Doç. Dr. Adem ÖĞÜT
Dr. Necdet TÜRKER
Abdullah Abid ÖZTOPRAK
Mehmet YILMAZÖZ
Yönetiminden

Selahattin ATEŞ
Mustafa DÖNMEZ
Memurluğunun Sona
Tuncay ENGİN
Dr. İlhan KARAKOYUN
Gazi BAYKALER
İşlevleri
Hüseyin BİLGİN
İnceleme
Haşan DURSUN
Kanunu

İDARECİ ANILARI

Mehmet Necati ÇETİNKAYA
HABERLER

MEVZUAT

Pınar YILMAZ

:Yeni Köy Kanunu Hazırlanırken
:Vali ve Kaymakam Performansının Mülkiye
Müfettişlerince Değerlendirilmesi
:Değişen Dengeler Karşısında Bölgeselleşme ve AB
:Yeni Kamu İşletimi ve Performans Yönetimi
:Türk Kamu İdaresinin Yeni Yönetim ve
Denetim Sistemleri
:Kaymakamların İş Tatminine KÖYDEŞ Projesinin
:Öngörülen Etkileri: Betimleyici Bir Çalışma

: Kamu Kesiminde Geleneksel Personel

İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş

: İngiltere Personel Sistemi

: Ceza Mahkûmiyeti Sonunda Devlet

: Sportif Organizasyonlarda Özel Güvenlik

: Yoksullukla Mücadelede Mikro kredi Uygulaması

: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede İl Yönetiminin

: İdari Usul Yasasının Gerekliği Üzerine Bir

: İdari Usul ve Şekil İlkeleri İle Genel İdari Usul

Ön tasarısına Eleştirisel Bir Yaklaşım (IV)

: Baldan Süzülen İmbikler

: İçişleri Bakanlığından Haberler

Başbakan Recep Tayyip ERDOĞAN'ın Emniyet

Genel Müdürlüğünü Ziyareti

İçişleri Bakanı Beşir ATALAY'ın Katıldığı

Toplantı ve Etkinlikler

:1 Temmuz 2008 - 30 Eylül 2008 Tarihleri
Arasında Resmi Gazete'de Yayımlanan İçişleri
Bakanlığı ve Mülki İdare Amirleri İle İlgili Mevzuat

İÇİŞLERİ BAKANLIĞI



TÜRK İDARE DERGİSİ

**SAHİBİ: İÇİŞLERİ BAKANLIĞI, STRATEJİ GELİŞTİRME
BAŞKANLIĞI
YAYIN KURULU**

BAŞKAN : Adnan YILMAZ Strateji Geliştirme Başkanı
ÜYE : Cihangir KOKSAL Daire Başkan V.
ÜYE : Muallâ ERKUL Sorumlu Müdür
ÜYE : Mustafa UYSAL Teftiş Kurulu Başkan Yrd.
ÜYE : Mehmet YILMAZ Hukuk Müşaviri
ÜYE : Aziz YILDIRIM Daire Başkanı
ÜYE : Mustafa AYIK APK Uzmanı

SORUMLU MÜDÜR: Muallâ ERKUL

BAKANLIK MAKAMININ 03.05.2007 TARİHLİ ONAYI İLE YÜRÜRLÜĞE GİREN İÇİŞLERİ BAKANLIĞI YAYIN YÖNERGESİ NE VE DERGİNİN SON SAYFALARINDA YER ALAN YAYIN İLKELERİ VE YAZIM KURALLARI TA A UYGUN YAZILAR KABUL EDİLİR • TELİF HAKLARI, 23 OCAK 2007 TARİH VE 26412 SAYILI RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANAN, KAMU KURUM VE KURULUŞLARINCA ÖDENECEK TELİF VE İŞLENME ÜCRETLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK ESASLARINA GÖRE ÖDENİR • DERGİDE YAZILARININ YAYIMLANMIŞ OLMASI YAZARLARA AİT KİŞİSEL GÖRÜŞLERİN BAKANLIK TARAFINDAN PAYLAŞILMASI ANLAMINA GELMEZ • DERGİDE YAYIMLANAN YAZILAR ANCAK KAYNAK GÖSTERİLMEK SURETİYLE İKTİBAS EDİLEBİLİR YAZILAR İADE EDİLMEZ.

ABONE KOŞULLARI

TÜRKİYE İÇİN BİR SAYININ FİYATI 20 YTL.
DIŞ ÜLKELER İÇİN BİR SAYININ FİYATI 30 YTL.

ABONE BEDELİ BULUNULAN YERİN MALİYE VEZNESİNE YATIRILARAK MAKBUZU,
AŞAĞIDAKİ ADRESE GÖNDERİLMELİDİR.

email : tid@icisleri.gov.tr

web : <http://tid.icisleri.gov.tr>

tlf. : (0.312) 430 88 93 95. faks: (0.312) 430 88 96

Adres: İçişleri Bakanlığı Strateji Geliştirme
Başkanlığı, Bilgi Hizmetleri, Mevzuat ve Yayın
Dairesi/ Libya Caddesi, Becerikli Sokak, No: 16,
06660 Esat / ANKARA

TÜRK İDARE DERGİSİ

YIL: 80

EYLÜL 2008

SAYI: 460

İÇİNDEKİLER

Muzaffer ECEMİŞ
Dr. Mustafa ÇİÇEK

Dr. M. Akif ÖZER
Ahmet APAN
İsmail KALENDER
Sistemleri

Doç. Dr. Adem ÖĞÜT
Dr. Necdet TÜRKER
109

Abdullah Abid ÖZTOPRAK
Mehmet YILMAZÖZ

Selahattin ATEŞ
Mustafa DÖNMEZ

Tuncay ENGİN
Dr. İlhan KARAKOYUN
Gazi BAYKALER

Hüseyin BİLGİN
İnceleme
Haşan DURSUN
Kanunu

İDARECİ ANILARI

Mehmet Necati ÇETİNKAYA

HABERLER

MEVZUAT

Pınar YILMAZ

: Yeni Köy Kanunu Hazırlanırken 1
Vali ve Kaymakam Performansının Mülkiye
Müfettişlerince Değerlendirilmesi 11
: Değişen Dengeler Karşısında Bölgeselleşme ve AB 43
: Yeni Kamu İşletimi ve Performans Yönetimi 61
: Türk Kamu İdaresinin Yeni Yönetim ve Denetim

Kaymakamların İş Tatminine KÖYDEŞ Projesinin
Öngörülen Etkileri: Betimleyici Bir Çalışma

: Kamu Kesiminde Geleneksel Personel Yönetiminden
İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş 125
: İngiltere Personel Sistemi 137
: Ceza Mahkumiyeti Sonunda Devlet Memurluğunun
Sona Ermesi 153

: Sportif Organizasyonlarda Özel Güvenlik 173
: Yoksullukla Mücadelede Mikro kredi Uygulaması 185
: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede İl Yönetiminin
İşlevleri..... 195

: İdari Usul Yasasının Gerekliliği Üzerine Bir
213
İdari Usul ve Şekil İlkeleri İle Genel İdari Usul

Öntasarıma Eleştirisel Bir Yaklaşım (IV) 229

: Baldan Süzülen İmbikler 239

: İçişleri Bakanlığından Haberler 249
Başbakan Recep Tayyip ERDOĞAN'ın Emniyet
Genel Müdürlüğünü Ziyareti 276
İçişleri Bakanı Beşir ATALAY'ın Katıldığı Toplantı
ve Etkinlikler 249

: 1 Temmuz 2008 -30 Eylül 2008 Tarihleri Arasında
Resmi Gazete'de Yayımlanan İçişleri Bakanlığı ve
Mülki İdare Amirleri İle İlgili Mevzuat 307

• İDARECİLER,
BANA İÇTEN SEVGİLERİNİ HAYKIRANLAR; YARIM
ASIRDAN BERİ BÜYÜK TÜRK ULUSUNUN TAM
ANLAMIYLA MİLLET OLMASINA ÇALIŞAN,
ONUNLA EN MODERN BİR TÜRK DEVLETİ
KURMAK İÇİN İNSANLIK FEDAKÂRLIKLARININ
HİÇBİRİNİ ESİRGEMEYEN KÜLTÜR, İDARE,
İNTİZAM VE DEVLET ANLAMLARINI EN SON İLMÎ
TELÂKKİLERE GÖRE TEBELLÜR ETTİRMEYE
ÇALIŞMIŞ VE ÇALIŞAN YÜKSEK DEĞERDE
ARKADAŞLARIMDIR.

MUSTAFA KEMAL ATATÜRK

YENİ KÖY KANUNU HAZIRLANIRKEN

Muzeffer ECEMİŞ*

Köylerimizin arzu edilen şekilde hukuki bir statüye kavuşması 1924’de mümkün olabilmiştir. Bu tarihten önce de çeşitli düzenlemelerin yapıldığını görüyoruz. 1864 tarihli “Vilayet Nizamnamesinde, 1876’daki Bucakların Yönetimi Hakkındaki Tüzükte (İdare-i Nevahi), 1913 tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayat Kanununda köylere ait hükümler yer almıştır. Daha önceki zamanlarda da köylerimiz gelenek ve göreneklere, mahalli liderlerin ve yöneticilerin emirlerine göre yaşamışlardır.

18 Mart 1924’de yürürlüğe giren 442 sayılı Köy Kanunumuz Cumhuriyet döneminin ilk kanunlarından. Bu zamanlama Cumhuriyet idaresinin köye verdiği önemi göstermesi açısından anlamlıdır.

Yeni bir köy kanununun yürürlüğe konulması çalışmaları İçişleri Bakanlığımızda (Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü) hızla devam etmektedir. Bu amaçla toplantılar yapılmakta, değişik mercilerden görüşler alınmaktadır. Üniversitelerimizin sivil toplum kuruluşlarının (İl Genel Meclisleri Birlikleri Derneği, Muhtarlar Derneği dahil), bilim adamlarının görüşleri ve teklifleri tespit edilmekte ve değerlendirilmektedir.

Bakanlığımızda yapılan bu çalışmalar ilk defa yapılmamaktadır. Bakanlık merkezinde görev aldığım seksenli ve iki binli yıllarda, üç defa köy kanunu tasarıları hazırlanmıştır. Elbette daha önce ve sonra da birçok tasarı gerçekleştirilmiştir. Bunlardan bazıları Bakanlar Kurulundan dahi geçmiş, Hükümet Tasarısı haline gelmiş olmasına rağmen bir türlü kanun haline gelip yürürlüğe konulamamıştır. Ancak bu defa çok büyük bir aksilik ve anormallik olmazsa il özel idaresi, belediye ve birliklere ait kanunlarda olduğu gibi, bu hükümet döneminde büyük bir ihtimalle T.B.M.M’nin bu çalışma yılında yeni köy kanununun da çıkacağına inanıyorum.

Mevcut 442 sayılı Köy Kanunumuz, uygulayıcıların ve bilim çevrelerinin

* Emekli Vali - Eski Müsteşar, Eski Bakan

ittifak ettikleri gibi mükemmel bir kanundur. Zaten iyi bir değerlendirme ve araştırma yapılırsa Cumhuriyetin kuruluş yıllarında yapılan tüm kanunların çok iyi hazırlandığını görürüz (1580 sayılı Belediye Kanunu da buna bir örnektir).

85 yıldır köylerimize, köylülerimize hizmet eden mevcut Köy Kanunumuz, bütün mükemmelliğine rağmen toplumun başta ekonomik, sosyal, siyasal ve teknolojik olmak üzere çok hızlı değişimini karşılayamaz hale gelmiştir. Haberleşme, ulaşım, köyden şehre göç baş döndürücü bir hızla artmıştır. Köy Kanununun yürürlüğe girdiği yıllarda ülke nüfusunun %80'i köylerde oturur ve yaşarken bugün bu oran %17'ye kadar gerilemiştir. Bu %17'nin bir kısmı da köyde oturur görünmekteyse de her gün şehirlere gidip gelmektedir. Artık bazı köylerimizde muhtarlık yapacak şahsı dahi bulmakta zorluk çekilmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde kırsal nüfusun genel nüfusa oranı %10'ların, A.B.D'de %5'lerin altına kadar inmiştir. Gelişmiş ülkelerdeki gibi bizde de bu oran, sosyal ve ekonomik gelişmeye, sanayileşmeye paralel olarak düşmeye devam edecektir. 1924 yılının şartları ters yüz olmuş, o zamanki şartlar ve ortam tamamen değişmiş, böylece yeni bir köy kanunu yapma zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Daha fazla detaya girmeden, hazırlanmakta olan yeni köy kanununda yer almasını ve değerlendirilmesini uygun gördüğüm hususları belirtmeye çalışacağım.

KÖYLERİN KURULUŞU

Bir yerleşim yerine köy kurulması ve köy statüsü verilmesinde en önemli ölçü nüfustur. Bilindiği üzere, nüfusu 5000'in üzerindeki yerleşim yerlerinde belediye kurulabilmektedir. Belediye teşkilatı kurulmıyorsa il ve ilçe merkezleri dışındaki yerleşim yerlerinin nüfusu 5000'in üzerinde dahi olsa köy statüsündedir. Yani, nüfusun üst sınırı için herhangi bir nüfus sayısının belirtilmesine gerek bulunmamaktadır. Esas konu, köy kuruluşunda en az nüfusun kaç olacağıdır. Elbette nüfusun yanında, en yakın yerleşme birimine olan mesafe ve asayiş durumu da göz önüne alınarak köy kurulabilmelidir. Artık bu dönemde ulaşım ve haberleşme çok ileri düzeylere ulaşmıştır. Birbirine yakın yerleşim yerlerinde köy kurmamak gerekir. Ulaşımı zor, meskûn mahallere uzak bazı yerleşim yerlerinde nüfus ölçüsüne uymasa bile köy kurulabilmelidir, ancak bu bir istisnadır.

Bu kısa değerlendirmelerden sonra; köy kurulması için;

1. Nüfusu en az 300 olmalıdır.

2. Diğer yerleşim yerlerine (köy, kasaba, ilçe ve il merkezlerine) en az 2500

metre uzaklıkta bulunmalıdır.

3. En yakın yerleşim yerine 5000 metre ve daha uzakta bulunan meskûn mahallerde nüfus 200'e düşürülmelidir.

Birkaç semtin birleşerek köy kurmak istemeleri halinde dahi bu mesafe dikkate alınmalıdır.

KÖY STATÜSÜNÜN SONA ERDİRİLMESİ

Bir köyün nüfusu iki yüzün altına düşerse köy statüsü sona erdirilmeli, en yakın bir köye, kasabaya, ilçe veya il merkezine bağlanmalıdır.

KÖYÜN ORGANLARI

442 sayılı Köy Kanunumuzda organlar; alışılmış, geleneklere uygun, ihtiyaca cevap veren ve son derece demokratik organlardır. Aynen korunmasının uygun olacağını düşünüyorum. Bunlar;

1. Köy muhtarı,
2. Köy ihtiyar heyeti,
3. Köy Derneği.

Bunların nitelikleri, sayıları ve konularına girmiyorum ama her biri hakkında birkaç cümle belirtmek istiyorum.

Köy muhtarı: Köy muhtarı siyasi partilerden aday gösterilerek değil, şimdi olduğu gibi herhangi bir siyasi partinin adaylığı söz konusu olmadan seçilmelidir. Belki tam demokratik olmayabilir, hepimiz biliyoruz ki muhtarlarında bir siyasi görüşü vardır ve tüm köylü bunu bilmektedir. Ancak şimdiye kadarki uygulamada herhangi bir aksaklık ve dedikodu olmamıştır. Hizmet götüren görevlilerde endişe duymadan hizmetlerini götürebilme rahatlığı taşımaktadır.

Köye ait görevleri yerine getirecek olan köy muhtarı tek dereceli olarak seçilmelidir.

Köy muhtarının özlük hakları: Köy muhtarlarının yıllık mazeret ve hastalıkları, aylıkları, sigorta durumları gibi özlük hakları, belediye başkanlarınınkine benzer şekilde düzenlenmelidir. Elbette miktarlar değişik olacaktır.

Köy muhtarlarının köyde ikametleri esastır. Ancak bazı küçük köylerin muhtarları özellikle çalışma, ticari faaliyette bulunma, çocuk okutma gibi nedenlerle sürekli köyde oturamamaktadır. Zaten bazı köylerde o aylarda hizmet sunulacak aileler de kalmamaktadır.

Bu nedenle köy muhtarının, izinleri dışında zorunlu hallerde görevlerini

aksatmadan nasıl yürütecekleri konusunun esasları mülki idare amirinin yetkisinde olmak üzere düzenlenmeli, mülki amirin onayıyla zaman ve süresi belirtilerek, il, ilçe veya kasabada oturabilme imkânı getirilmelidir. Fakat “köy muhtarı mutlaka köyde oturmalı, her arandığında bulunmalı, her çağrıldığında gelmeli” görüşü söz konusuysa, ona göre aylık verilmelidir. Şayet geçimini sağlayacak kadar bir aylık verilemiyorsa, kendi işlerini yapmasını doğal karşılamalıyız. Kanaatimce muhtar ücreti bugünkünün çok üstünde olmalı, muhtar olmayı heveslendirmeli ve rekabet getirmelidir.

Köy muhtarı, köy ile devlet arasında bir köprüdür. Köyün işleri yanında merkezi idare ile ilgili görevleri ve sorumlulukları da olmalıdır. 442 sayılı Kanunda olduğu gibi köyde asayiş sağlayan bir güvenlik görevlisi durumunda da olmamalıdır. Muhtarın merkezi idare ile işbirliği yapan, merkezi idarenin köydeki görevlerini gerçekleştirilmesini yardım eden, gözetim görevi yapan, haber veren bir konumu da olmalıdır.

Muhtarın görevine son verilmesi: Muhtarlığa seçilen kişinin, izin sürelerini aşması, köyün ve köylünün işlerini yapmaması, sürekli hastalık nedeniyle muhtarlık görevlerini aksatması, seçilme yeterliğini kaybetmesi gibi durumlarda görevlerine nasıl son verileceği hususundaki prosedür açıkça belirtilmelidir. Artık şu anda olduğu gibi, seçilen bir görevlinin görevine il veya ilçe idare kurullarınca son verilmesi yadırganmaktadır. Muhtarlık görevine son verilmesi işlemi mülki amirin bildirimi üzerine idare mahkemesince yerine getirilmelidir. Ancak; Kanuna, idare mahkemesinin bir ay içinde karar vermesi hükmü de konulmalıdır. Görevine son verilen, ölen veya istifa eden muhtarın yerine, mahalli mülki amirin ilanı üzerine 5 gün içinde toplanan köy derneğince veya nüfusu 1500’ün üzerindeki yerlerde köy meclisince, ilk mahalli idareler genel seçimi yapılmıncaya kadar görev yapmak üzere yeni muhtar seçilmelidir. 5 gün içinde köy derneği ve köy meclisi seçimi sonuçlandıramazsa, mülki amir, varsa okul müdürü veya imamı, yoksa uygun gördüğü birini muhtar olarak atamalıdır.

Köy ihtiyar heyeti: İsmi “köy encümeni” de olabilir, ancak alışılmış, oturmuş, benimsenmiş bir isim olduğu için “köy ihtiyar heyeti” denmesi daha uygun olacaktır. Köy ihtiyar heyeti doğrudan halk tarafından seçilmelidir. Nüfusu 1000’e kadar olan köylerde üç, 2500’e kadar olan köylerde beş, 2500’den fazla olan köylerde yedi üye seçilmelidir. Köydeki bir okul müdürü ve köy imamı heyetin tabii üyesi olmaya devam etmeli ve nisaba dahil olmalıdır (çok küçük köylerde çoğunluğu sağlama açısından önemlidir). Köyde birden fazla okul müdürü ve imam varsa; hangisinin heyet üyesi olacağı mahalli mülki

amir tarafından belirlenmelidir. Alım-satım konuları ve köye ait her türlü karar, heyetin yetkisinde olmalıdır. İhtiyar heyetinin görevleri fahri olmalı bir ücret söz konusu olmamalıdır. Köy ihtiyar heyetinin bazı üyeleri şahsi işleri nedeniyle veya muhtarla ve diğer üyelerle olan ihtilafları ve hatta husumeti gibi sebeplerle toplantılara katılmamaktadır. Bu hallerde bu üyelerin görevlerine hangi işlem ile son verilebileceği veya müstafi sayılacağı, görevlerine son verilenlerin yerine köy derneği ve köy meclisince yenilerinin nasıl seçileceği gibi hususlar yeni köy kanununda açıkça belirtilmelidir.

Köy derneği: 1924'lü yıllarda Köy Kanununa konulan köy derneği, doğrudan demokrasinin en güzel örneğidir. Dünyada benzeri pek azdır. Bazı İsviçre Kantonlarında uygulanmaktadır. Köyün en yüksek karar organı olarak aynen korunmalıdır. Nüfusu çok olan köylerde köy derneğinin toplanması, toplantı yerinin bulunamaması ve çalışmanın güçlükleri vardır, bu nedenle buraya bir istisna getirilebilir. 1500'den fazla nüfusa sahip köylerde belediye meclisi seçimindeki gibi köy meclisi seçimi yapılabilir.

Köy organlarının görevleri, birbirleriyle ilişkileri ve organlara ait diğer hususlar, İl Özel İdaresi Kanununa ve Belediye Kanununa paralel şekilde düzenlenmelidir.

KÖYE AİT GÖREVLER

442 sayılı Kanunda olduğu gibi mecburi görevler ve ihtiyari görevler şeklinde bir ayrımına ve görevlerin teker teker sayılmasına (tadadi usûl) gerek yoktur. Köye ait görevler her türlü çalışmayı kapsayacak şekilde hiçbir sınırlama olmaksızın belirtilmelidir. Artık belediyelere ait görevlerin hepsi, küçük büyük köy ayrımı yapılmaksızın, bütün köylerin görevi olmalıdır.

Köyün görevleri bir cümle ile; eğitim, sağlık, imar, ulaşım, haberleşme, tarım, spor, çevre, kültür, güvenlik ve merkezi idare ile ilişkiler şeklinde ve genel nitelikte sayılmalıdır. Bu görevlerin yetkili organların kararları ile imkânlar ölçüsünde öncelik vererek yapılacağı belirtilmelidir. Herhangi bir görevin, köyün görevleri arasında olup olmadığı konusunda tereddüt olursa ilçe idare kurulu istişarî mütalaa vererek konuyu açıklığa kavuşturmalıdır. Köyün merkezi idare ile ilişkilerinde işbirliği mülki idare amiri tarafından sağlanacak şekilde hükümler konulmalıdır.

Köylerde imar çalışmaları: Köylerin imar konusu tartışma götüren, incelemeye değer önemli bir konudur. 1987 yılında 3367 sayılı Kanunla, 442 sayılı Köy Kanununa eklenen maddelerin yeni hazırlanan kanunda da yer alması ve uygulamaya devam edilmesi konusunda bir tereddüt yoktur. Konu, eski

yerleşik bir köyde imar planı uygulanıp uygulanmayacağıdır. 442 sayılı Köy Kanunumuzun 13. maddesi; köyde, meydan, yollar, kamu hizmetine ayrılacak yerler hakkında hükümler koymuştur. Bu hükümler zamanına göre köylerimiz için son derece ileri düzeyde imar hükümleridir.

İmar konusunda, Köy Kanunumuzdaki ve İmar Kanunundaki mevcut hükümlerden geriye gitmek mümkün değildir. Mevcut hükümler korunmakla beraber, nüfusu 1500'ün üzerinde bulunan köylerde, belediyelerde olduğu gibi imar planları yapılmalı ve İmar Kanunu uygulanmalıdır. Bu büyüklükteki yerlerde harç da alınmalıdır. 1500 nüfusun altındaki yerler de izine tabi olmalı ancak harç alınmamalıdır.

İmar konusunun en önemli durumu teknik eleman istihdamıdır. Bu konuda kaymakamlıkların, köylere hizmet götürme birliklerinin, il özel idarelerinin, valiliklerin köylere her türlü teknik yardımı yapmakla sorumlu oldukları yeni kanunda hüküm altına alınmalıdır. Ayrıca, birkaç köy bir araya gelerek, teknik elemanlarını çalıştırabilirler. Köylerin imarı konusunda çok ileriye görmek, gelişmiş ülkeleri incelemek ve örnek almak gerekir. Mevcudu korumak yerine artık köylerimizi de güzelleştirmek için nüfus durumuna ve çağın gereklerine uygun imar planlarını gerçekleştirecek düzenlemeleri yapmak üzere hükümler konulmalıdır. Köylerin imar planları, il özel idaresi veya köylere hizmet götürme birlikleri tarafından yaptırılmalıdır.

Şayet bir köy herhangi bir belediyenin mücavir alanına dâhil edilirse, ilgili belediye sadece imar planı uygulaması ile değil, o köyün yol, su, kanalizasyon gibi hizmetlerini de yapmakla yükümlü olmalıdır.

KÖYÜN GELİRLERİ

Daha önce saydığımız köye ait görevlerin yapılması, cari giderlerin karşılanması ve yapılacak her türlü hizmetin gerçekleştirilmesi için köy idarelerinin de kaynak ve imkânlara ihtiyacı vardır. 442 sayılı Köy Kanununda ve köye yönelik diğer mevzuatta, köylerin sabit ve sürekli gelirlere sahip olmadığını görüyoruz. İl özel idareleri ve belediyeler, özellikle 1980'li yıllardan sonra yasalarla belirlenmiş sürekli ve sabit gelirlere sahip olmuşlardır.

Artık iki binli yıllarda, salma ve imece gelirlerinin yasalarımızda yeri olmamalıdır. Zaten uzun yıllardır her ikisi de pek uygulanamamaktadır. İmece, köylülerin tamamının veya bir grubunun konuşarak, görüşerek ve tamamen gönüllülük esasına dayanan katılımını içeren bir uygulamadır (sulama arklarının temizlenmesi, yayla yollarının onarımı, caminin yapımı, okulun bakım ve onarımı gibi). Kanuna konmasa bile bu gönüllü imece usulü köylerde ve hatta kasabalarda bir gelenek olarak devam edecektir.

Köyün sabit, sürekli ve yeterli bir geliri olmadığı için, yol, okul, su, kanalizasyon, sulama kanalı, köy konağı, köy camisi gibi hizmetler merkezi idare veya il özel idaresince, köylülerin de yardımlarıyla (genellikle arsa ve iş gücü yardımı) gerçekleştirilmektedir. Köye yönelik hizmet ve yatırımların itici gücü vali ve kaymakamlardır. Bunun her dönemde geçerli olduğunu, Dâhiliye Nazırı Talat Paşa, bugünkü dil ile şöyle ifade etmiştir: “harabeye dönmüş olan ülkemin neresinde bir yenilik, imar ve gelişme gördüm ise, onu orada bir vali ve kaymakamın gerçekleştirdiğine şahit oldum”.

Gerçekte mülki idare amirleri, özellikle kaymakamlar, çoğu zaman kıt imkânlarla çok büyük işler yapmışlardır. Bilgi, birikim ve mesleğin verdiği heyecan ile dolu kaymakamlara biraz imkân verildiği zaman neler yapılabileceği, KÖYDES projesi çalışması ile herkese gösterilmiştir.

Burada; daha iyi, daha çok hizmet yapabilmek için ilçe özel idareleri kurarak, kaymakamlardan, onların enerji ve heyecanlarından daha çok yararlanılması konusu akla gelebilir ve kaymakamların halka olan yakınlıkları ve mahalli katkıları harekete geçirebilecekleri, hizmet ve yatırımların maliyetini düşürebilecekleri ve daha çok iş yapılabileceği düşünülebilir. 1970’li yıllarda kaymakam iken aynı fikri ben de ısrarla savunmuştum. Bu durum o zaman için geçerli olabilirdi. Ancak şartlar tamamen değişmiştir. Ulaşım ve haberleşme son derece gelişmiştir. İl merkezinden ve ilin herhangi bir ilçesinden hizmet götürülecek yere çok kısa sürede her türlü ekip ile ulaşılabilir. İlçe özel idaresi, ilin hizmet bütünlüğünü bozabilir. Kaynak ve personel israfına neden olur. Örnek olarak Manisa’da merkezle beraber 16 ilçe vardır. İlçe özel idaresi kurulduğu takdirde bir veya iki atölye yerine 16 atölye, 16 tamirhane ve bunların ayrı ayrı binaları gerekir. Bu ekiplere asgari de olsa ustalar, mühendisler, işçiler gerekir. İldeki elemanları 16 ilçeye dağıtsak bile ilçelerin ihtiyacını karşılamamız zordur. İlçe özel idaresi kaynak israfına da yol açacaktır. Bu nedenlerle ilçe özel idaresi kurulması uygun değildir.

Kaymakamlara mutlak surette maddi imkân vermek gerekir. KÖYDES projesi gelecek yıllarda kalkabilir. Kaymakamın başkanlığındaki köylere hizmet götürme birliklerine sabit ve sürekli gelir kaynakları sağlayarak kaymakamlardan ve onların teşebbüs kabiliyetinden, gücünden ve temel birim ve kademe olan ilçelerden daha çok yararlanılabilir. Halkın katkısı bu şekilde de gerçekleştirilebilir. Köylere hizmet götürme birliklerine sürekli ve belirli bir gelir sağlamak için diğer mahalli idarelerde olduğu gibi devlet bütçesi vergi gelirlerinden az da olsa bir pay verilmelidir. Şu anda il özel idarelerinden köylere hizmet götürme birliklerine kaynak aktarılabilmektedir. Ancak bu, il genel

meclisinin ve valinin takdirine bırakılmıştır, uygun görülmezse gönderilmeyebilir. İl özel idare bütçelerinin en az %20'sinin köylere hizmet götürme birliklerine aktarılması yasalarla zorunlu hale getirilmelidir. Köylere hizmet götürme birliklerine bu imkânlar sağlanırsa ilçe özel idaresinden beklenen faydalar kendiliğinden gerçekleşmiş olacaktır.

Bu büyük parantezden sonra köylerin başlıca gelirlerini sayabiliriz.

Köylerin gelirleri:

1. Devlet bütçe vergi gelirlerinden ayrılan pay,
2. Köye ait emlak, arazi ve mera gelirleri (kiralara, satışlar),
3. Teşebbüs gelirleri (ekim, dikim, işletme),
4. Taş ve maden ocaklarından ayrılan paylar,
5. Kaplıca ve maden suları gelirleri,
6. Hizmet karşılığı elde edilen gelirler,
7. İmar uygulaması ile ilgili gelirler,
8. Karşılıklı ve karşılıksız bağışlar,
9. Diğer gelirler.

Burada köyün bu gelirlerinden birinci fıkradaki devlet vergi gelirlerinden ayrılacak pay üzerinde kısaca durmak istiyorum. Zaten diğer fıkralardaki köy gelirleri yok denecek kadar azdır.

Köy bir mahalli idare birimidir. Birer mahalli idare birimi olan il özel idaresi ve belediyelere nasıl ki devlet bütçe vergi gelirlerinden pay veriliyorsa, köylere de mutlaka genel bütçe vergi gelirlerinden bir pay verilmelidir. Kanaatimce genel bütçe vergi gelirlerinin %0.5'inin köylere, nüfus durumu ve diğer ölçüler dikkate alınarak pay verilmesi uygun olacaktır. Ayrıca köy hudutları içerisinde işletilen taş ve maden ocaklarından, kaplıca ve maden sularından da az da olsa bir pay verilmelidir.

Köy muhtarı 40-50 torba çimento için, caminin okulun kırılan camlarını ve çatısını onarmak için, kaymakamın veya diğer merkezi idare yetkililerinin kapısına koşmamalı, kendisinin harcayabileceği küçük bir kaynağa sahip olmalıdır.

Ayrıca imar uygulaması ile ilgili gelirlere de kısaca değineceğim. 1500 nüfusun üzerindeki köylerde daha önce belirttiğim gibi, İmar Kanunu uygulanmalıdır. Harçları da alınmalıdır. Zaten şu anda köy statüsüne dönecek olan yüzlerce belediyenin imar planı mevcuttur, uygulanmaktadır. 3-4 bin nüfuslu köylerde İmar Kanunun uygulanıp uygulanmayacağı tartışılmamalıdır.

Köylerin giderleri: Köyün biraz önce saydığımız görevleri ile ilgili yatırım harcamaları ile cari giderler, köyün giderleridir. Köyün bütçesi 1500 nüfusun üzerindeki yerlerde köy meclisi tarafından, diğer köylerde ihtiyar heyetince yapılmalı ve bütçeye uygun olarak ihtiyar heyeti tarafından harcamalar karara bağlanmalıdır.

KÖY PERSONELİ

Köylerde, köy muhtarının emrinde, köy bekçisi mutlaka yer almalıdır. Köy bekçisi, muhtarın teklifi ve mahalli mülki amirin onayıyla atanmalıdır.

Her köyde köyün yazışmalarını yürütecek bir kâtip olmalıdır. Nüfusu 1500'ün üzerinde olan köylerde hesap işlerini yürütmek üzere, muhasebeci görevini yapacak ikinci bir personel görevlendirilmelidir.

İmkânları bu personeli çalıştırmaya yetersiz köyler bir araya gelerek müştereken personel çalıştırabilirler.

Muhtar, ihtiyar heyeti üyeleri ve köy personeli devlet memurları gibi yargılanmalıdır.

KÖY İDARELERİNİN DENETİMİ

Köy idareleri, mahalli mülki amir veya görevlendireceği kişiler eliyle her zaman denetlenebilmelidir. Özellikle harcamaların denetimi çok önemlidir. Köylülerin, köy idarelerinin en büyük huzursuzluğu ve dedikodusu harcamalar üzerinedir. Harcamalar ve ihaleleri köy heyeti tarafından karara bağlanmalı, ancak belirlenecek miktarın üzerindeki harcama kararları mahalli mülki amirin onayına tabi olmalıdır.

Ben usulüne ve şekline uygun yeni bir köy kanunu teklifi sunmuyorum. Bir köy kanununda yer alması gereken tüm hükümleri ve maddeleri de belirtmiyorum. Mülki idare amirliği, özellikle kaymakamlık yıllarımda Köy Kanununda eksik gördüğüm hükümlerin yeni köy kanununa konması ve yaşadığım problemlerin giderilmesi ve köylerimizin daha çağdaş, daha dürüst, daha güzel hizmete kavuşmaları için bazı görüş ve değerlendirmelerimi paylaşmak istedim.

İçişleri Bakanlığı'nda yeni köy kanununu hazırlayanlar da bu konunun içinden gelmişlerdir, en iyisini yapacaklardır.

VALİ VE KAYMAKAM PERFORMANSININ MÜLKİYE MÜFETTİŞLERİNCE DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Mustafa ÇİÇEK*

GİRİŞ

Mülkiye Müfettişlerinin 2008 yılı Teftiş Programlarında, tarafımızdan hazırlanan bir çalışma doğrultusunda, Vali, Kaymakam ve Belediye Başkanlarına yönelik yeni bir performans ölçümü uygulamasına geçilmiştir. Her yıl illerin yaklaşık 1/3'ünün teftişi planladığından, konunun incelenmesi ve önümüzdeki dönemlerde teftiş edilecek görevlilerin bilgilendirilmesi önem arz etmektedir.

Personelin kişisel performanslarının yanında kurumsal performansın da ölçülmesi, başarıyı sınırlayan ya da destek olan faktörlerin belirlenmesi, olabildiğince somutlaştırılabilen verilere dayalı değerlendirme yapılması esas alınmaktadır. Mülki idare görevlerinin temsil boyutu göz önüne alınarak, sübjektif ve soyut kavramlara dayalı değerlendirmelerden uzak durulmaya çalışılmaktadır.

Bu çalışmada, öncelikle performans kavramı ile ilgili genel bilgilere yer verilmekte, Türkiye'de mevzuat ve personel rejiminde performans kavramının algılanması ve değişik bakanlıklarda uygulama örneklerinin genel çerçevesi çizilmektedir.

Mülkiye Müfettişleri teftişlerinde uygulamaya geçirilen performans ölçüm ve değerlendirme sisteminin dayandığı standartlar ve ölçütler açıklanmakta, son bölümde de hazırlanan performans tabloları ek olarak verilmektedir.

I- LİTERATÜR

Performans kavramı ABD'de özel firmaların sanayi standartlarına göre verimliliklerini ölçmek için denetim fonksiyonlarını geliştirmesi, işlemlerin ve faaliyetlerin denetiminin önem kazanması ile ortaya çıkmıştır. Bu ölçüm ve

* Mülkiye Başmüfettişi

değerleme daha sonra kamu sektörüne uyarlanarak merkezi ve yerel yönetim birimlerinin ilgi alanına girmiştir.

Performans, yönetim biliminde bireysel ve kurumsal olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Bireysel bazda performans değerlendirme, bir kurumda çalışanların başarısını, personelin işletme amaçlarının gerçekleşmesine yapmış olduğu katkının ölçülmesidir. Örgütsel açıdan performans, örgütün yerine getirdiği faaliyetlerin, ürettiği mal ve hizmetlerin tutumluluk, verimlilik ve etkinlik ölçütlerine göre sunulmasını içermektedir.

Performans kavramı özel sektör kaynaklı olduğundan işletme yönetiminin belirgin olduğu ülkelerde iktisadi düşünce ve yönetim anlayışının temeline kadar gitmektedir. Bu nedenle, Anglosakson kültür alanında yaygın olarak işlenen konulardandır.

Performans konusundaki güncel çalışmalar arasında, Walters (1995) tarafından derlenen Performance Management Handbook bu konudaki temel başvuru kaynaklarından birisidir. Flynn (1997); Lawson (1995) diğer çalışmalara örnek olarak verilebilir. Beyerlein vd (2005) performans yönetimini bir takım geliştirme boyutunda irdelemekte; Halacmi – Bouckear (1996) editörlüğünde yayımlanan derlemeler konuyu kamu sektörü açısından ele almaktadır.

Türkiye’de de Akal (1992; 2005) özel sektör boyutlu işletmelerde performans ölçümü ve denetimini incelemekte; Canman (1993); Halis Tekinkuş (2003); kamu sektöründe teorik düzeyde; Başbakanlık (2003) performansla dayalı yönetim anlayışını incelemektedir. Bilgin (2004) ise performans kavramını 657 sayılı DMK açısından değerlendiren bir çalışma yürütmüştür. Güran (2005); üniversitelerde performans ölçümü amacıyla bir model önerisi sunmaktadır.

Teorik çerçevenin dışında belirli birimler açısından yürütülen çalışmalar da bulunmaktadır. Ateş vd (2007) Türkiye’de sağlık sektöründe uygulanan performans değerlendirme sistemini incelemekte, bunun yanında Türk Polis Teşkilatı çeşitli birim ve görevlileri açısından performans ölçüm ve değerlendirme çalışmalarının yürütüldüğü de bilinmektedir. (Bknz. Çevik vd 2007, s.26-27). En güncel çalışmalardan birisi olan Çevik vd (2007) performans kavramı konusunda teorik bilgiler ve uygulama örneklerini incelemektedir. Mülkiye Müfettişleri 2008 Yaz Dönemi Seminer Programında Mülkiye Müfettişleri M. ÇİÇEK ve H. Başol GÜLEÇ tarafından hazırlanarak sunumu yapılan 05.06. 2008 tarih ve 50/38.; 33/4 sayılı Araştırma Raporu da konu ile ilgili çalışmalara örnek olarak verilebilir.

II- TÜRKİYE’DE PERFORMANS KAVRAMININ ÖNE ÇIKMASI

Kamu yönetiminde performans kavramının 1989 yılında DPT tarafından yürütülen “Merkezi Hükümet Çıktı ve Performans Ölçülmesi” çalışması ile belirlenildiği söylenebilir.

Daha kapsamlı bir şekilde, kamu yönetiminde performans ölçme ve değerlendirme sistemine geçilmesinin gerekliliği ise 2002 yılından itibaren hükümet programı ve kalkınma planlarında yer almış, yürürlüğe konulan ilgili mevzuat hükümlerinin arasına yerleştirilmiştir.

2002 yılı sonrası dönem hükümet programlarında, hükümetin yürüteceği çalışmalar için; “misyonu, stratejik amacı ve vizyonu, yeni yüzyıl toplumunun temellerini atmak, yeni yüzyılın sade, güçlü ve etkin devletini oluşturmaktır. Bunun için, halkımızın kendisine hizmet eden devlet talebini karşılamaya yönelik yapılanmaya ağırlık verilecektir.” ve “Kamuda verimliliğin artırılması ve şeffaflığın sağlanması için hizmet birimlerinin, Parlamente’ye ve kamuoyuna performans raporu sunmaları yönünde çalışmalar başlatılacaktır.” ifadeleri yer almaktadır.

Hükümet programına dayalı olarak hazırlanan Acil Eylem Planında;

“Kamuda yöneticiler ile çalışanlar arasında yapılacak sözleşmelerle performans yönetimi geliştirilecek, uzun vadede performansa dayalı ücret sistemine geçilecektir.” denilmektedir.

“Personel sisteminin iyileştirilmesi” amacına yönelik olarak:

“Tüm kamu kurum ve kuruluşlarında, norm kadroların tespiti, görev ve unvan tanımlarının yapılmasına ilişkin halen sürdürülen çalışmaların teşkilât analizleriyle uyumlaştırılarak tamamlanması; kamu hizmetinde terfi ve maaş sisteminin performansı da esas alan kriterlerle ilişkilendirilmesi,”

“Denetim sisteminin güçlendirilmesi” amacına yönelik olarak:

“Performans ve etkinlik denetimini de içerecek şekilde denetim standartlarının oluşturulması ve uygulamaya konulması,”

ifadeleri bundan sonra yürütülecek çalışmaların yönünü belirlemektedir.

1 Temmuz 2006 tarihli – 26215 sayılı Mükerrer Resmî Gazete’de yayımlanan, (2007 – 2013) yılları için hazırlanmış bulunan Dokuzuncu Kalkınma Planında;

“Personel değerlendirme sistemi gözden geçirilecek, personel performansını objektif ve saydam biçimde ölçmeyi sağlayacak standartlar, görevlerin özellikleri de dikkate alınarak geliştirilecek ve uygulanacaktır”.

ifadeleri yer almaktadır.

Taslak niteliğindeki İçişleri Bakanlığı Stratejik Planında genel hatları ile performansa yönelik olarak;

“Bakanlık merkez ve taşra teşkilatının, bağlı kuruluşların ve yerel yönetimlerin uygulamalarında, hukuka uygunluğu çağdaş tekniklerden yararlanarak denetlemek ve performans düzeylerini izlemek. Bu amaçla;

1. Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı ile bağlı kuruluşlarında performans bazlı denetim uygulamasına geçilecektir. (2010-2014) (Teftiş Kurulu Başkanlığı)
2. Mülkiye müfettişlerinin performans esasına göre değerlendirilmesine geçilecektir. (2010-2014) (Teftiş Kurulu Başkanlığı)
3. Yerel yönetimlerin hizmetlerinde standartlara uygunluk denetiminin mülkiye müfettişlerince de yapılması için gerekli düzenlemeler yapılacaktır. (2010-2014) (Teftiş Kurulu Başkanlığı)”.

ifadeleri yer almaktadır.

III- TÜRKİYE’DE PERFORMANS İÇERİKLİ DÜZENLEMELER

A- Personelin Başarı/Başarısızlık Durumunun Belirlenmesi

Kavram olarak performans kelimesi kullanılsa da sonuçta personelin görev başarı/başarısızlığını ölçme amacı taşıyan mevzuat hükümlerine geçmişten beri rastlanılmaktadır.

Anayasanın 129. maddesinde memurlar ve diğer kamu görevlilerinin Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlü oldukları; 137. maddesinde de kanunsuz emirlerin yerine getirilmemesi hüküm altına alınmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK), memurların görev ve yükümlülüklerinin genel çerçevesini çizen, ödül ve cezalandırma durumlarını düzenleyen hükümler içermektedir.

Diğer yandan, her meslek grubu ile ilgili olarak ilgili mevzuatlarında özel nitelikli ödül ve cezalandırma hükümlerine de yer verilmektedir.

Genel anlamı ile ifade edilirse, Türk kamu yönetimi ve personel sisteminde, gerek genel yükümlülükler gerekse özel yükümlülükler aynı türden değerlendirmeye tabi tutulmakta, aynı disiplin ve cezai işleme konu olmakta ya da üstün başarı durumunda takdirname ve maaş ödülü öngörülmektedir.

Temel performans değerlendirmesi; memurların aday olarak derlendirildikleri ilk yıl içerisinde kendini göstermektedir. Mevzuatta eleme sistemi benimsenmiş olmakla birlikte, pratikte pek başvurulmadığı görülmektedir¹.

¹ Adaylık sonrası dönemde devlet memurluğu güvencesi nedeniyle eleme yöntemi oldukça zor, Devlet memurluğundan çıkarılma özel şartlara bağlıdır ve idare hukuku genel kuralları çerçevesinde işlem yargı denetimine tabidir.

Türk kamu yönetiminde genel yükümlülüklerle göre personelin;

- Anayasa; DMK ve diğer mevzuat,
- Planlar,
- Bütçe ve ödenekler,
- Görev dışında genel hükümler,

tarafından belirlenen kurallara uyması beklenmektedir. Personelin bunlara karşı uyumu - genel performans değerlendirmesi- ceza amaçlı olarak;

- Disiplin soruşturması,
- 4483 sayılı Kanuna göre yapılan ön inceleme,
- Sicil verilmesi,

işlemlerinin sonucuna göre yürütülmekte, personelin terfi ya da tenzili, cezalandırılma durumu belirlenmektedir. Kademe ilerlemesi -derece ilerlemesi- 6 yıllık sicil ortalamasının +90 olması, olumsuz sicil almamış olmak, gibi belirli somut olaylarda görevinde üstün başarılı bulunan personel ise;

- Takdirname
- Maaş ödülü
- Terfi

ile ödüllendirilebilmektedir. Ancak, Üstün başarılılık durumunun tespiti ve ödüllendirme kararı objektif ölçütlere bağlı bulunmaktaki, personelin amiri durumunda bulunan kişilerin takdirine bırakılmaktadır.

Yukarıda belirtilen genel uyum esasları dışında bazı meslek grubuna yönelik Mesleki Performans Değerlendirilmesi olarak tanımlanabilecek şekilde ilave bir sistem daha bulunmaktadır. Mevcut durumda Mesleki Performans Değerlendirmesi;

- Görev yerinin belirlenmesi,
- Görev unvanının belirlenmesi,
- Ücretlendirme,

amaçlı yürütülmektedir. Bu konudaki uygulamalara bu çalışmanın ileriki bölümlerinde değinilecektir.

B- Performans Kavramına Yer Veren Düzenlemeler

Doğrudan “Performans Değerlendirme” kavramına yer veren mevzuat düzenlemelerinin 2000’li yıllarda başladığı görülmektedir.

10.12.2003 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı “**Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu**”, kamu idarelerini performansa dayalı bütçe hazırlamakla

sorumlu kılmakta (m.8); kamu kaynaklarını kullanan kişilerin hesap verme sorumluluğunu ortaya koymakta (m.8); kamu idareleri için, misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlamakla görevlendirmektedir (m.9). Yine bu kanun kurum yöneticilerini, idarelerinin stratejik planlarının ve bütçelerinin kalkınma planına, yıllık programlara, kurumun stratejik plan ve performans hedeflerine uygun bir biçimde yönetmek konusunda görevlendirmekte (m.11); Sayıştay'ı da kamu kurum ve kuruluşlarında performans denetimi yapmak üzere sorumlu kılmaktadır (m.68).

22.02.2005 tarih ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu 10 maddesinde; “Stratejik plân ile yatırım ve çalışma programlarını, il özel idaresi faaliyetlerini ve personelinin performans ölçütlerini görüşmek ve karara bağlamak”; Valinin görev ve yetkilerini düzenleyen 30. maddesinde; “İl özel idaresini stratejik plâna uygun olarak yönetmek, il özel idaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi, il özel idaresi faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini hazırlamak ve uygulamak, izlemek ve değerlendirmek, bunlarla ilgili raporları meclise sunmakla sorumlu kılmakta ve 31. maddede ise; “Vali, mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; kalkınma plân ve programları ile varsa bölge plânına uygun olarak stratejik plân ve ilgili olduğu yılbaşından önce de yıllık performans plânı hazırlayıp il genel meclisine sunar” hükümlerini getirmektedir.

10.07.2004 tarihinde kabul edilen 5216 sayılı “Büyükşehir Belediyesi Kanunu’na göre; “büyükşehir belediye başkanı, belediyeyi stratejik plâna uygun olarak yönetmek, belediye idaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi hazırlamak ve uygulamak, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini belirlemek, izlemek ve değerlendirmek, bunlarla ilgili raporları meclise sunmakla görevlendirilmiştir (m.18).

5393 sayılı Belediye Kanununun 18. maddesi gereğince personelinin performans ölçütlerinin belirlenmesi ve meclis tarafından karara bağlanması bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir.

5018 sayılı Kanun uyarınca stratejik planlama konusunda yönlendirici ve usul ve esasları belirlemeye yetkili kamu idaresi Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, performans esaslı bütçeleme konusunda yönlendirici ve usul ve esasları belirlemeye yetkili merkezi idare Maliye Bakanlığıdır. Bu çerçevede; Maliye Bakanlığı tarafından “Performans Esaslı Bütçeleme Rehberi” ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca “Stratejik Planlama Kılavuzu” hazırlanmış,

Maliye Bakanlığınca “Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporlarına İlişkin Yönetmelik” hazırlanarak 7 Mart 2006 tarihli ve 26111 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı tarafından Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hazırlanarak 26.05.2006 tarihli ve 26179 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış, 2003/14 ve 2004/37 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararları uyarınca stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme için pilot seçilen 8 kamu idaresinden (Tarım ve Köy işleri Bakanlığı, Hacettepe Üniversitesi, İller Bankası, Karayolları Genel Müdürlüğü, Kayseri Büyükşehir Belediyesi, Denizli İl Özel İdaresi, Türkiye İstatistik Kurumu, Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü) Tarım ve Köy işleri Bakanlığı hariç diğerlerince Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının yönlendirmesiyle ilk 5 yıllık stratejik planlar hazırlanmış, stratejik planını hazırlayan tüm pilot kamu idarelerince Maliye Bakanlığının yönlendirmesiyle performans programları hazırlanmıştır.

5018 sayılı Kanunun 9 uncu maddesinin 5 inci fıkrasında “Maliye Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve ilgili kamu idaresi tarafından birlikte tespit edilecek olan performans göstergeleri, kuruluşların bütçelerinde yer alır. Performans denetimleri bu göstergeler çerçevesinde gerçekleştirilir.” hükmü yer almaktadır. Pilot kamu idareleri için performans göstergeleri ve amaç ve hedeflerin belirlenmesini de içeren stratejik plan ve performans programlarının hazırlanması sürecinde Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT) ve Maliye Bakanlığı amaç ve hedefler ile performans göstergelerinin belirlenmesi konusunda eğitim ve danışmanlık hizmeti vermiş, ancak performans göstergeleri kamu idarelerince belirlenmiştir. Kamu idareleri performans göstergelerini, DPT ve Maliye Bakanlığınca hazırlanan ikincil mevzuat çerçevesinde belirlemekle yükümlü kılınmıştır.

IV- TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ UYGULAMALARI

A- Proje Örnekleri

Türkiye’de kamu personelinin performans değerlendirilmesi bazı kurumlarda bu kavram altında uygulanırken bazılarında da projelerle tasarlanmaya çalışılmaktadır.

Geçmişten beri değişik tarihlerde mülki idareye yönelik performans çalışmalarının yürütüldüğü bilinmektedir. TODAİE önderliğinde yürütülen MİAPER bunlardandır. Ancak MİAPER ile getirilen öneri, mevzuat ile öngörülmemiş olmamasının yanında, meslek camiası tarafından benimsenmemiş olmalı ki bu güne kadar uygulamaya geçirilmemiştir².

2 MİAPER kapsamında; “Kaymakamların Cumhuriyete bağlılıkları” gibi, aksi düşünülemeyen, soyut ve genel nitelikli değerlendirmelerle, 360 derece ölçüm yönteminin olumsuzluklarına karşı mülki idarenin oldukça tepki verdiği meslek mensupları ile yapılan mülakatlarla ortaya çıkmaktadır. MİAPER ile önerilen sistemde bir görevli için çok sayıda işlem gerekmesi, birçok kişiden görüş alınması, bunların değerlendirilmesinin zorluğu, hatta imkansızlığı, projenin olumsuz yönünü göstermektedir. Bazı görevlilerin bu

Belediyelere yönelik; İçişleri Bakanlığı belediyelerin performansını izleyebilmek amacıyla bir performans ölçüm sistemi kurarak belediyeler arasında karşılaştırmalar yapmak amacıyla 2002 tarihinde BEPER (Belediyelerde Performans Ölçümü) projesini başlatmıştır. BEPER projesinin öncelikli amacı, belediyeler tarafından sunulan mal ve hizmetler için performans göstergeleri belirleyerek, belediyeler arasında karşılaştırma yapmayı mümkün kılacak bir model oluşturmaktır. Proje kapsamında performans göstergeleri belirlenmiş, belediye hizmetlerine yönelik olarak hazırlanan 300'den fazla soruya cevap verilmiş ve alınan cevaplar değerlendirilmiştir³.

B- Uygulamalar

1- Adalet Bakanlığı

Adalet Bakanlığında hâkim ve savcılarının terfileri ve görev yerlerinin belirlenmesinde uygulanmakta olan sistem genel hatları ile performans değerlendirme kavramına uygunluk göstermektedir.

2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununun 15. maddesine göre hâkimlik ve savcılık mesleği;

- Üçüncü sınıf : 8. ve 6. dereceler arası,
- İkinci sınıf : 5. ve 1. dereceler arası,
- Birinci sınıfa ayrılmış : 1. dereceye gelmiş ve meslekte 10 yılını doldurmuş, emsalleri arasında temayüz etmiş,
- Birinci sınıf : Birinci sınıfa ayrıldıktan sonra üç yıl başarılı çalışmış ve birinci sınıfa ayrılma niteliklerini yitirmemiş olmak; üzere dört sınıfa ayrılmaktadır.

Hâkim ve savcılar 2802 sayılı Kanunun 18. maddesine göre her yıl kademe ilerlemesi her iki yılda bir derece yükselmesi yapmaktadırlar. Derece yükselmeleri yılın Nisan, Ağustos ve Aralık aylarının son günlerinden geçerli olmak üzere üç dönem halinde HSYK'ca yapılmaktadır.

konudaki endişe ve itirazlarını yazılı olarak Bakanlık Makamına sundukları bilinmektedir. Bu konudaki yazışmalarla ilgili bilgilere, hizmete özel nitelikli olmaları nedeniyle, burada yer verilmemektedir.

MİAPER konusu için bknz: www.arem.gov.tr/proje/yonetim/miaper.htm

³ BEPER projesi ile ilgili olarak bknz: <http://www.mahalli-idareler.gov.tr/Home/Home.aspx>

- Kademe ilerlemesi yapabilmek için bir yıllık süreyi doldurmak ve kademe ilerlemesine engel bir disiplin cezası veya ceza mahkûmiyetinin bulunmaması yeterli olmaktadır (2802 sayılı Kanun mad. 19).

- Derece yükselmesi yapabilen ve sınıflar arasında ilerleyen bir terfi sistemine tabidirler. Bu terfi sistemi 2802 sayılı Kanunun 21 - 33. maddeleri arasında açıklanmıştır.

Buna göre hâkim ve savcılar bir üst dereceye veya sınıfa geçebilmek için üç değişik açıdan incelemeye girmek ve başarılı olmak zorundadırlar.

1- İsaetli Karar Vermek: Yargıtay inceledikleri işler hakkında hâkim ve savcılara; çok iyi, iyi, orta, zayıf ve notsuz olmak üzere beş değişik şekilde not vermektedir. Notsuz şeklinde verilen not fişleri not oranlarını etkilemezler. Alınan notların yüzdesine göre ne şekilde terfi edileceği HSYK'nın çıkardığı ve Resmi Gazete'de yayımladığı İlke Kararları ile belirlenmiştir. Örneğin; Çok iyi ve iyi notların orta ve zayıf notlara oranı % 85 olan hâkimler mümtazen terfi etmektedirler.

2- İş Yüzdesi: Hâkim ve savcılar iyi yıllık terfi dönemlerinde baktıkları işlerden çıkardıkları işlerin yüzdesi arttıkça daha nitelikli terfi ederler. Bu suretle işlerde birikime neden olmama ve davaların makul bir sürede sonuçlandırılması amaçlanmıştır. Örneğin HSYK'nın çıkardığı ilke kararına göre: İki yıllık terfi döneminde 1000 adet dosyaya bakan ve bunun 800'ünü bir başka deyişle % 80'ini çıkaran bir Asliye Ceza Hâkimi mümtazen terfi eder. % 50'sini çıkaramayan hiç terfi edemez. İş yüzdeleri iki yıllık terfi dönemi sonunda görev yerlerine gönderilerek doldurulan iş cetvelleri yoluyla hesaplanır.

3- Etik Kurallar: Hâkim ve savcıların görevlerini yaparken ve özel yaşamlarında etik kurallarına uygun hareket etmesi beklenmektedir. Hâkim ve savcıların etik kurallara uygun hareket edip etmedikleri 2802 sayılı Kanunun 62. ve 75. maddeleri arasındaki disiplin hükümleri içinde yer alan disipline aykırı eylemleri işleyip işlemediklerine, 76. ve 98. maddeleri arasında düzenlenen nedenlere bağlı olarak ceza kovuşturması geçirip geçirmediklerine, ayrıca müfettişlerin iki yılda bir yapılan denetimleri sırasında düzenledikleri hak kâğıtları (denetim raporları) ile Ağır Ceza Başsavcılıklarının terfi dönemlerinde savcılar hakkında düzenledikleri sicil fişlerine bakılarak belirlenir.

Bütün bu hususlarda başarılı bulunan hâkim ve savcılar başarı derecelerine göre pekiyi, iyi veya orta şeklinde terfi ederler.

Hâkim ve savcılar için uygulanmakta olan bu sistemde, temel varsayım görevin sayısal ve niteliksel açılardan ölçülülebilirliği üzerine kurulmaktadır. Gerçekten de hâkim ve savcılarının yürüttüğü görevler nihayetinde bir karar

olarak belirlenmekte ve bu kararlar da somut olarak sayısal ve niteliksel değerlendirmeye konu olabilmektedir.

2- Sağlık Bakanlığı

Sağlık Bakanlığı'nda sağlıkta dönüşüm adıyla yürütülen performans ölçümü 2003 yılında yürürlüğe konulmuştur. Bu projede, bireysel performansın, kurumun performansını etkilediği, bireysel performansın artırılması sonucunun kurumun performansının artacağı varsayılmaktadır. Mevcut durumda performans değerlendirme uygulamaları;

- Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemi
- Hizmet Puanlaması - Puana Göre Görev Yerin Belirlenmesi,

amaçlı yürütülmektedir⁴.

3- Milli Eğitim Bakanlığı

Milli Eğitim Bakanlığı görevlilerine yönelik özellikle eğitim öğretim sınıfı için Sağlık Bakanlığı'nda uygulanan sisteme benzer bir yöntem benimsenmiştir. Öğretmen ve idarecilerin görev yerleri hizmet puanlamasına göre belirlenmekte, idarecilik unvanı için de daha kapsamlı bir değerlendirme yöntemi uygulanarak her kademe için sınav öngörülmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğine konulduğu, **Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği** ile öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarında, Öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe yükselmeleri ile ilgili usul ve esaslar belirlenmiştir.

“İlköğretim Kurumlarının Denetiminde Performans Değerlendirme Esasları” ile ilköğretim kurumları; yine **“Ortaöğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları”** ile Ortaöğretimde değişen ve gelişen şartlara göre sorunları belirlemek ve çözümünü ortaya koyabilmek, mevcudu iyileştirmek ve performansı yükselterek kaliteyi arttırmak; kamu kaynaklarını daha etkin, verimli ve yerinde kullanmak amacıyla denetim yapılmaktadır.

Genel olarak ifade etmek gerekirse; Milli Eğitim Bakanlığı'nda uygulanmakta olan sistem ile

- Görev yerinin belirlenmesi-hizmet puanlaması,
- Görev unvanının belirlenmesi - idari görevlerde yükselme,
- Ek ders ücret ödemesi,

amaçlı performans değerlendirmesi yapılmaya çalışılmaktadır.

⁴ Sağlık Bakanlığı performans uygulamaları için bknz: Ateş vd (2007).

V- VALİ VE KAYMAKAM PERFORMANS DEĞERLENDİRME ESASLARI

Mülkiye müfettişleri teftişlerinde, vali ve kaymakamların performans ölçümlerine yönelik değerlendirme esaslarına geçmeden önce, bazı konuları incelemek gerekmektedir.⁵

Yukarıda da belirtildiği gibi, performans değerlendirme kavramı özel sektör kaynaklı olup, doğrudan kamu sektörüne aktarılması, her iki sektördeki işgören-işveren ilişkileri, devlet memurluğu sorumluluğu ve güvencesi vb temel farklılıklar nedeniyle, ilk elden mümkün görülmemektedir. Bu açıdan personelin başarı/başarısızlık durumunu ortaya koyan sistemin genelde Kamu sektörüne, özelde de mülki idareye uyarlanması gerekmektedir.

Performans ölçme ve değerlendirme işleminde temel amaç;

- Kamu hizmetlerinin yüksek kalitede sunumunun sağlanması,
- Başarısız personelin elenmesi / cezalandırılması,
- Üstün Başarılıların ödüllendirilmesi / terfi ettirilmesi,
- Kamu hizmet kalitesinin eşik düzey altında gerçekleşmesini sağlayan nedenlerin belirlenmesi,

olmalıdır. Temel amaçlar bu şekilde belirlenince, Personelin başarı/başarısızlık durumunun tespiti bu amaca yönelik bir araç niteliğinde kalmaktadır. Bu durumda sadece personelin performansının ölçülmeye çalışılması, başlı başına anlamlı sonuçlar ortaya çıkaramayacaktır. Objektif sonuçlara ulaşılabilmesi için Performans değerlendirmesi birbiri ile bağlantılı 3 açıdan yürütülmelidir.

i- Sistem Performansı: Devletin benimsediği yönetim sisteminin personele, kuruma ve kamu hizmetlerine olan katkısı ve sınırlamalarının belirlenmesidir. Yerel yönetim/merkezi yönetim anlayışının belirli konularda sonuçlarının test edilmesi gibi. Sözc gelimi, imar ilkelerine aykırı yapılaşmanın sorumlusu olarak sadece belediye başkanlarını görmek yerine, imar suçları ve cezalarının ceza mevzuatında belirlenmemiş olması, imar planlaması ve uygulamasının uzman olmayan kişiler eliyle yürütülmesine imkân veren mevzuat ve teamüllerin sorgulanması bu yönlü bir ölçüme örnek verilebilir. Benzer şekilde, hesap verme zorunluluğu bulunmayan ya da uzman olmayan güvenlik görevlileri ile yürütülmek zorunda bulunulan terörle mücadelede elde edilen sonuçlar da aynı şekilde değerlendirilebilir.

⁵ Geniş bilgi için bkz. MEB (2000; 2005)

ii-Kurumsal Performans: Stratejik plan hedeflerinden her birisinin gerçekleşme durumunu gösterir. Mülki idarenin okul öncesi eğitime katkı performansı gibi. Burada mevzuat ve TMK 'nın ilgili personele olan katkısı/sınırlamaları göz önüne alınmak zorundadır. Mülki idarenin öğretmen ataması yetkisinin bulunmadığı ya da yatırım imkânlarının olmadığı durumlarda, öğretmen ve derslik yetersizliğinin doğurduğu olumsuz sonuçların performansı ölçülen görevlilere yüklenmesi hakkaniyete sığmayacaktır. Yine devriye araçları için akaryakıt ödeneği bulunmayan bir karakolun önleyici hizmet başarısını ölçmeye çalışmak ta bir anlam ifade etmeyecektir. Kurumsal performans ölçümünün anlamlı olabilmesi için kurumun TMK standartlarının sağlanmış olması gerekmektedir.⁶

iii-Kişisel Performans: Personelin kendi birikimi ve görev dönemindeki ölçülebilen verilere dayalı başarısıdır. Görev dönemi ile ilgili olmayan veriler performansı ölçülen görevli ile ilgili değerlendirme yapılmasına imkân vermeyebilir ya da vermemelidir. Bu nedenle, performansı ölçülecek personelin görev döneminin ve kişisel donanımının belirlenmesi gerekmektedir.

Yukarıda belirtildiği biçimde üçlü yürütülen performans değerlendirmesi sonucunda, belirli kamu hizmetlerinin eşik değerlerin altında sunumundan sorumlu olan aktör ve faktörler belirlenebilecek, düzeltilmesi gereken konular ön plana çıkacaktır. Performans ölçümünün objektif olarak yapılabilmesi için de;

- Mevzuatın görev, sorumluluk ve yetki verme çerçevesi hizmet kalitesinin azami ölçüde gerçekleşmesine imkân vermeli,
- Performans sistemi mevzuatla belirlenmiş olmalı, teamüllerle çatışmamalı,
- TMK standartları sağlanmış olmalı,
- Personelin görev donanım ve birikimi yeterli olmalı,
- Kamu hizmetlerinde eşik değerler belirlenmiş olmalı,
- Performans standartları oluşturulmalı,
- Standart değerleri kademelendirilebilmeli,
- Standartlar ölçülebilir kriterlere göre değerlendirilebilmeli,
- Üstün başarı ödül; başarısızlık ceza öngörmeli,
- Subjektif ve soyut değerlendirmelere yer vermemeli,
- Seçilen yöntem Makamın konumunu zedelememeli,

⁶ TMK; Teşkilat-Malzeme-Kadro.

- Ölçüm sonucu basit bir şekilde değerlendirilebilmeli, aşırı iş yükü getirmemeli.

Bunlar gerçekleşmemiş ise; performans ölçümünden beklenen sonucun elde edilmesi mümkün görülmemektedir. Performans ölçümünde başarı durumuna göre de personel 3 kısma ayrılmaktadır.

i- Başarısızlar

- İşine, iş arkadaşlarına ve hizmetten etkilenenlere zarar verenler,
- Örgüt amacına olumsuz etkide bulunanlar.

ii- Vasat-Başarılılar

- İşine, İş arkadaşlarına ve hizmetten etkilenenlere zararı olmayanlar,
- Örgüt amacına ilave katkı sağlamayanlar.

iii- Üstün Başarılılar

- İşine, iş arkadaşlarına ve hizmetten etkilenenlere beklenenden fazla faydalı olanlar,
- Örgüt amacına beklenenden fazla katkı sağlayanlar.

Grup içinde genellikle; vasat olanların % 80; üstün başarılı ve başarısız olanların da %10 oranında kümelendiği görülmektedir. Buna göre, vasat olanlarla ilgili işlem yürütülmemekte ise, performans değerlendirmesi kümenin yaklaşık % 20'sini hedef almaktadır.

- Personele yönelik Performans Ölçümünde 2 Yöntem bulunmaktadır.

i- Sıralama (Not Sistemi);

- Başarı/zarar durumunun somut olarak ölçülebileceği varsayılır,
- Başarı/zarar göstergeleri belirlenir,
- Küme ortalamasına bakılmaksızın puanlara göre sıralama başarı sırasını gösterir,
- Her ölçümde üstün başarılıya da başarısız üyeye rastlanmama ihtimali vardır,

- Eleme yapılmaz.

ii- Eleme Sistemi

- Her bir üyenin ham başarı notu belirlenir,
- Üyelerin tümünün ham başarı notları ortalaması alınır ve 100'e endekslenir,
- Belirlenen ilk grup üstün başarılı; belirlenen puanın altındakiler başarısız, diğerleri de vasat başarılı sayılır,

- Her ölçümde üstün başarı ödüllendirilir, başarısız olanlar elenirler.

İki yöntem arasında amaca göre tercih yapmak gerekmektedir. Küme içerisinde her ölçümde eleme yapılmak isteniyorsa, özel sektör tarafından benimsenen eleme yöntemi; eleme yapılmak istenmiyorsa kamu sektörüne daha uygun olan sıralama yöntemi benimsenmektedir. Ancak, kamu yönetiminde benimsenen yöntemin mevzuat ile iyice ortaya konmuş olması gerekmektedir.

Performans baz alınan zaman dilimine göre de iki şekilde ölçülmektedir:

- **Nokta Performansı (İnceleme-Soruşturma):** Belirli bir zamanda belirli somut olaylar karşısında personelin görevle ilgili eylem ve işlemlerinin değerlendirilmesidir. Genel hükümler ve 4483 sayılı Kanun hükümlerine göre yürütülen adli işlemler ve 657 sayılı DMK ve özel kanunlara göre yürütülen disiplin işlemleri sonucu personelin somut yer, olay ve işlemlere göre nokta performansı belirlenmektedir.

- **Süreç Performansı (Sicil):** Mevzuatta başlangıç ve son tarihi belirlenen zaman dilimi içerisinde personelin görevle doğrudan ve dolaylı tüm eylem ve davranışlarının ve donanımının bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesidir. Bu amaçla kamu görevlileri 657 sayılı Kanunun ilgili hükümleri ve ilgili yönetmelik hükümlerine göre her yıl için sicil değerlendirmesine tabi tutulmaktadır.

VI- VALİ – KAYMAKAM PERFORMANS STANDARTLARI BELİRLENİRKEN DİKKAT EDİLEN KONULAR

Mülki idarenin görev alanı geniş olduğundan performans standartlarını ölçülebilir olarak belirlemek zordur. Ayrıca, literatüre uygun bir performans sistemi için devlet personel rejiminde köklü değişiklik yapmak gerekmektedir. Önerdiğimiz sistemde, mevcut düzenlemeler çerçevesinde, vali ve kaymakamlar için Performans standartları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

i- Başvuru ve Şikâyet Hakkı

Türk idare sisteminde; memurların işlem, eylem ve davranışlarından etkilenen kişilerin müşteki; üçüncü kişilerin de (muhter) kamu zararı iddiası ile yetkili makamlara başvuru hakkı bulunmaktadır. Gerektiği zaman bu hakkın kullanılabileceği düşüncesi ile vali - kaymakam için muhatap ya da üçüncü kişilerden değerlendirme alınmasına gerek yoktur. Ayrıca, başvuru ve şikâyet hakkı haricindeki değerlendirmeler; objektifliğinin garanti edilemeyeceği endişesi ile mesleğin konumunu ve meslektaşları olumsuz etkileme ihtimali oldukça yüksektir. Bu nedenle 360 derece performans değerlendirme yöntemi tarafımızdan benimsenmemektedir.

ii- Görevin Temsil Boyutu

Mülki İdare devletin ve/veya hükümetin temsilcisi olarak görev yapmaktadır. Performans standartları belirlenirken temsil boyutunun göz ardı edilmemesi ve zedelenmemesi gerekmektedir.

iii- Negatif Somut Olay

Soyut kriterler somut olaylarla ihlali edildiği durumlarda disiplin ve ceza işlemine konu olmaktadır. Bu nedenle, hakkında soyut konularda işlem yürütülmeyen görevlilerin bu konularda tam başarılı olduğu kabul edilmek zorundadır. “İnsan haklarına saygılı olmak”, kriteri bu konuya örnek olarak verilebilir. Performans kriterleri arasına ölçümü imkânsız olan böyle bir maddeyi eklemek yerine, ilgili görevlinin insan haklarına olan saygısını zedeleyen somut bir eylem ve işlem sonucu kesinleşen bir ceza kararının varlığı halinde ancak bu konuda değerlendirme yapılması gerekmektedir. Bu nedenle Performans kriterleri arasında soyut ölçütlere yer verilmemektedir.

iv- Doğrudan İfa Edilen Görevler

Mülki İdarenin doğrudan görevli olduğu konular (emniyet asayiş hizmetleri verileri, 4483 ve 3091 sayılı Kanuna göre verilen kararlar vb) performans ölçütleri arasında yer almaktadır.

v- Genel Gözetim ve Denetim Sorumluluğu

Mülki İdarenin 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine göre istisna haricindeki kamu görev ve hizmetlerine yönelik genel gözetim ve denetim görev ve sorumluluğu bulunmaktadır. Performans ölçütlerinde bu kapsamda değerlendirilen veriler bulunmaktadır.

vi- Sorun ve Açılımlara Duyarlılık

Görev alanındaki sorunların belirlenmesi ve çözüme yönelik uygulamalar; görev biriminin açılımı için tasarlanan ve uygulamaya geçirilen politikalar Mülki amirlerin görevleri arasındadır.

vii-Hükümetin Öncelikli Politikaları

Hükümetin temsilcisi durumunda bulunan mülki idarenin, hükümetin öncelikli olarak takip ettiği KÖYDES, okul öncesi eğitim gibi konulardaki başarı verileri değerlendirilmektedir.

viii - Yerel Özellikler

Türkiye genelinde coğrafi şartların (nüfus, iklim, arazi yapısı) farklılığı her birimde farklı konuların ön plana çıkmasına neden olabilmektedir. Sözgelimi,

Karadeniz bölgesinde orman suçları ile mücadele, İç Anadolu da ise ağaçlandırma çalışmalarının takip edilmesinin gerekliliği gibi. Bu esneklik sağlanmadığı takdirde, Karadeniz bölgesinde ağaçlandırma çalışmalarının öncelikli olmaması nedeniyle anlamsızlaşacağı açıktır. Bu kaygıdan dolayı, yerel özelliklere göre performans kriteri belirlenmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu konu da Mülkiye Müfettişlerinin takdirine bırakılmaktadır.

Yukarıda belirtilen standartlar değerlendirildiğinde;

- Temel görev alanı dikkate alınmaktadır.
- Somut olarak ölçülebilme esas alınmıştır.
- Soyut kavramların, negatif somut olaylara göre değerlendirilmesine imkan vermektedir.
- Değerlendirme alanı esnek olup, görev bölgesinde ön plana çıkan ya da önemsiz olanların Müfettişin takdiri ile belirlenmesini esas almaktadır.
- İcra ile birlikte ihmal de değerlendirilmektedir.
- İnceleme kümesinin büyüklüğü karşısında örnekleme inceleme yöntemini getirmekte, ancak örnekleme yönteminin belirtilme zorunluluğu vardır.
- Bireysel performans yanında kurumsal performansı da ölçmeyi amaçlamaktadır.
- İlgililerin görev dönemleri dikkate alınmaktadır.
- Sorun ve açılımlara duyarlılık ölçülebilmektedir.
- Ekonomik ve sosyal verilerle ilgili bazı göstergeler için görev başlangıcında tespit yapmak gerekmektedir.
- Personelin görev döneminin belirlendiğinden, Kurumsal performans ile Kişisel performansın ayrı ölçülme imkanı bulunmaktadır.
- Performans değerlendirmesinin Mülkiye Müfettişlerince yürütülen teftiş doğrultusunda yapılması planlanmıştır. Teftişe tabi/konu olmayan standart ve ölçüte yer verilmemektedir. Bu nedenle, Vali-Kaymakam performans değerlendirmesi için ayrıca çalışma yürütülmesine gerek bulunmamaktadır.

SONUÇ

Türk kamu yönetimi ve personel sisteminde kavramsal olarak performans değerlendirmesi konulu düzenlemeler mevzuat içerisinde henüz yeterli düzeye gelememiş olmakla birlikte, hükümet program ve politikalarında, kalkınma planlarında ve personel sistemi ile doğrudan ilgili bulunmayan mevzuatta bu yönlü uygulamalara geçileceği belirtilmektedir.

Performans kavramı özel sektör kaynaklı olduğundan doğrudan kamu yönetimine aktarılması yerine uyarlanması gerekmektedir. Bu amaçla, başta Anayasa olmak üzere 657 sayılı DMK ve diğer ilgili mevzuatta bu yönlü değişiklikler gerekmektedir.

Mülki idare, Türk kamu yönetimi ve personel sisteminin temelinde bulunmaktadır. Mülki idare için öngörülen performans değerlendirme sisteminin, görevin temsil boyutu, vali atama işleminin hükümetin siyasi tercihi olduğu, görev ve yetki alanının oldukça genişliği vb gerçeğinden hareketle, tarihten gelen teamül ve değerlerle çatışmaya yol açmayacak biçimde tasarlanmasını gerektirmektedir.

Bu araştırmaya konu olan yöntem, belirtilen bu kaygılar göz önüne alınarak tasarlanmıştır. Ancak, yukarıda da belirtildiği gibi, mevzuat boyutu eksik olduğundan, bu sisteme bağlı olarak doğrudan bir idari işlem yürütmek ya da personeli cezalandırmak yerine, mevcut durumda personelin mülkiye müfettişlerince ya da Bakanlık Makamınca değerlendirilmesine yardımcı olacak, yönetim sistemi ve Mülki idare kurumunun güçlü ve zayıf yanlarının tespitine yönelik bir araç niteliğindedir.

Performans değerlendirmesinin, mülkiye müfettişlerince yürütülen teftiş doğrultusunda yapılması planlanmıştır. Teftişe tabi/konu olmayan standart ve ölçüte yer verilmemektedir. Performans değerlendirme işlemi teftiş sonuçlarına göre yürütülmektedir. Bu nedenle, vali-kaymakam performans değerlendirmesi için ayrıca çalışma yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

Performans standart ve ölçütlerinin belirlenmiş olması, asgari düzeyde incelenmesi gereken konuların çerçevesini de çizmektedir. Böylelikle, müfettiş tercihleri nedeniyle farklı birim teftişlerinin farklı yoğunlukta olması da engellenerek eşit teftiş anlayışı desteklenmektedir.

Türk Kamu Yönetimi, personel rejimi ve mülki idare teamülleri ile çatışmayan bir performans değerlendirme sistemine geçilmesi için öncelikle, Mülkiye Teftiş Kurulu Tüzüğü'nün 18/H maddesi ve Çalışma Yönetmeliğinin 29. maddesine göre teftiş edilenler hakkında doldurulan Değerlendirme Belgesinin, Performans Değerlendirme Sistemine uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Diğer yandan, mevcut teftiş dönemleri takvim yılına göre belirlenmediğinden, yıl itibarı ile elde edilen rakamlara dayalı veriler anlamsız kalabilmektedir. Aşaiş ve eğitim ile ilgili rakamlar bu konuda iyi birer örneklerdir. Performans değerlendirme sistemine uygun olması için bu konunun göz önüne alınması gerekmektedir.

Bu çalışmaya konu olan Performans Değerlendirme Sistemi, 2008 yılı teftişine tabi illerde uygulanmıştır. Sistemin etki analizinin (uygulanma ve algılanma durumunun) yapılması için; Teftiş Raporlarının incelenmesi, uygulayıcılar ve muhataplara yönelik anket çalışmasının yürütülmesi gerekmektedir. Bu amaçlı yürütülecek işlemler de bir başka çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

KAYNAKLAR

Ateş, H., H. Kırılmaz ve S. Aydın (ed) (2007): **Sağlık Sektöründe Performans Yönetimi**, Asil Yayın-Dağıtım, Ankara.

Akal, Zühal (1998): **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara

Akal, Zühal (2005): **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları,

Ankar Turgut, H. (2001): Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece performans Değerleme Yöntemi, **Sayıştay Dergisi**, Sayı: 42

Başbakanlık (2003): Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim, www.turkiye.gov.tr/docs/basbakanlik/kanuntasarilari/kyyy/Degisim.yonetimi_icin_yonetimde_degisim.doc

Beyerlein M. ve dig. (2005): **Team Performans Management**, Jai Pres, Stamford, Cnnc.

Bilgin, K.U. (2004): **Kamu Performans Yönetimi**, TODAİE, Ankara.

Canman, D. (1993): **Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi**, TODAİE, Ankara.

Çevik, H.H ve dig. (2007): **Kamu Kurumlarında Performans Yönetimi**, Seçkin Yayınları Ankara.

Çiçek, M., Güleç, H.B. (2008): **Vali Kaymakam ve Mülkiye Müfettişleri İçin Performans Değerlendirmesi, 05.06.2008 tarih ve 50/38,; 33/4 sayılı (yayımlanmamış) Araştırma Raporu**, İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu.

Flynn, N. (1997): **Public Sector Management, 3rd Edition**, Prentice Hall/Harvester Wheatsheaf.

Güran, M.C. (2005): **Kamu Hizmetlerinde Performans Ölçümü**, Hct.Ünv. Yayını, Ankara.

Halachmi, A. - G. Bouckaert (1996): **Organizational Performance and Measurement in the Public Sector**, Quorum Books, London.

Halis, M. - Tekinkuş, M. (2003), “Kamuda Performans Yönetimi”, **Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar**, (Editörler: Asım Balcı vd.), Seçkin Yayınları, ss.169-201, Ankara.

İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, BEPER Projesi, <http://www.beper.gov.tr/>

Lawson, P., (1995), 'Performance Management: An Overview' Mike Walters (Ed) The **Developing Countries**'in içinde, Routledge, London.

Milli Eğitim Bakanlığı (2005): **İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları**, Ankara.

MEB, EARGED (2000): **Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları**, (Hzr. Ercan Eroğlu, Demet Erden) Ankara.

Walters, M. (Ed) (1995) **Performance Management Handbook**, Institute of Personnel And Development, London.

EK: I

PERFORMANS TABLOLARI DOLDURMA İLKELERİ

Teftiş edilen kurum ve yöneticilerle (Vali, Kaymakam, Belediye Başkanı) ilgili, Görev emri ekinde bulunan (EK: 1-2-3) tablolar aşağıda belirtilen esaslar doğrultusunda doldurularak **“Görev ve Sonuç”** bölümünden önce (incelemeye alınan konulardan önce bir madde açılarak) **Performans Denetimi** başlığı altında Teftiş Raporlarına eklenecektir. (Önemli not: Daha önceki yıllar teftiş görev emirlerinde bulunan performans denetimi konularına yer verilmeyecektir.)

Farklı yöneticiler dönemine ait verilerin birlikte değerlendirilmesi *Kurumsal Performansı*, bir yöneticinin dönemi ile ilgili veriler de *Bireysel Yönetici Performansı* ortaya koymaktadır. Sözgelimi;

-Teftişe tabi dönemde sadece tek yönetici görev yapmış ise tablo verileri Bireysel Yönetici Performansı;

- Teftişe tabi dönemde bir'den fazla yönetici görev yapmış ise veriler bir bütün olarak Kurumsal Performansı;

- Teftişe tabi dönemde bir'den fazla yönetici görev yapmış ise, her yöneticinin kendi dönemi ile ilgili veriler de Bireysel Yönetici Performansı ifade edecektir.

Müfettişler; tabloları doldurulduktan sonra, kurumsal performans ve Yönetici performansı ile ilgili **kısa ve öz** yorum ve tavsiyelerde bulunacaklardır.

Performans Tabloları aşağıdaki esaslar çerçevesinde doldurulacaktır:

- 1- Tablo 1 A-B konuları % hesabı yapılarak rakamlandırılacaktır.
- 2- Tablo 2 konuları müfettişlerce değerlendirilecektir.

Mali yıl ile ilgili rakamlar teftiş dönemi ortalaması alınarak; diğerleri teftiş tarihi itibarı ile değerlendirilecektir.

Değerlendirmeler Teftiş Raporu ile uyumlu olmak zorundadır.

Değerlendirme yapılmayan/yapılamayan maddeler boş bırakılabilir. Ancak, teftiş raporunda konusu geçen maddelerle ilgili tablo verilerinin doldurulması zorunludur.

Değerlendirmeler mutlaka somut bilgi/belgelere dayanmak zorundadır. Teftiş Raporunda eleştirilmeyen bir konu ile ilgili tablolarda negatif değerlendirme yapılması mümkün olmayacaktır.

Asayiş olayları ile ilgili; Emniyet – Jandarma (var ise Sahil Güvenlik –Gümrük Bölgesi) verileri toplanarak birlikte değerlendirilecektir.

Vali performans tabloları il geneli rakam ve verileri dikkate alınarak doldurulacaktır. Ancak, tablolarda “İl merkezi” ibaresi bulunan konularda, sadece merkez ilçe ile ilgili veriler ve rakamlar esas alınarak doldurulacaktır.

Tablolarda –MV; MKym; MBld ibaresi bulunan konular mevcut durumda görevli bulunan kişilerin görev dönemi itibari ile değerlendirilecektir.

Görev süresi değerlendirme yapılması için yeterli görülmeyen mevcut Kaymakamlar ya da bir başka ilçe kaymakamı/vali yardımcısı tarafından uzun dönemli vekâlet edilmekte olan ilçelerle ilgili, Bireysel Kaymakam Performans Değerlendirmesi yapılmayabilecektir. Bu durumda performans tabloları Teftiş Dönemi itibari ile doldurulacak ve durum belirtilecektir.

Her bir konudaki incelenecek dosya sayısı 20’ye kadar ise tümü; daha fazla ise en az 20 dosya incelemesini sağlayacak örnekleme yöntemi belirlenecek ve bu yöntem belirtilecektir.

Hatasız dosya ve kararlar; teftiş raporlarında haklarında hiçbir şekilde tenkit edilecek konu bulunamayanları ifade etmektedir.

Tablo formatları ile uyumlu olmak üzere müfettişler tarafından konu ilave edilebilecektir.

EK:II

VALİ PERFORMANS TABLOLARI

Vali Görev ve Hizmetleri Başarı Yüzdesine Göre Değerlendirilecektir

S.No	Vpr Tablo 1a	Başarı Notu Yüksek Oran Başarıdır
1	Bir Önceki Valilik Birimleri Teftiş Raporlarında Yer Alan Eleştirileri Düzeltme Oranı	:%
2	Bir Önceki Diğer Birimler Teftiş Raporlarında Yer Alan Eleştirileri Düzelttirme Oranı (Diğer Birim Teftişleri Bitiminden Sonra Ortalama Alınacaktır)	:%
3	4483 Sayılı Kanun İle İlgili İşlemler- Hatasız Dosya Oranı (Mv)	:%
4	3091 Sayılı Kanun İle İlgili İşlemler- Hatasız Dosya Oranı (Mv)	:%
5	Disiplin Hükümleri - Hatasız İşlem Oranı (Mv)	:%
6	İlçe Denetim Oranı (Mv Dönemi)	:%
7	Vergi Tahsilat Oranı (İl Genel)	:%
8	Kurum Denetim Oranı (Mv Dönemi)	:%
9	Köydes Projeleri Bitirme Oranı: <i>İl Merkezi İlçeler Ortalaması</i>	:%
10	(4-6) Yaş Okul Öncesi Eğitim Oranı: <i>İl Merkezi İlçeler Ortalaması</i>	:%
11	Kız Çocukları Ortaöğretim Okullaşma Oranı, <i>İl Merkezi İlçeler Ortalaması</i>	:%
12	Kıyı ve Özel İdare Bölgelerinde İmarsız Yapı Yıkım Kararı Uygulama Oranı	:%
13	Sydv Ödeneklerini (Personel ve Ofis Giderleri Dışında) Kullan-ma Oranı	:%
14	Özel İdare Bütçe Gerçekleştirme (Son Mali Yıl) <i>Gelir Gider</i>	:%
15	Özel İdare Alacakların Takibi (Tahakkuklar/Tahsilat Oranı)	:%
16	Özel İdare Bütçesinde (Son Mali Yıl) Tarım-Hayvancılık Destek Oranı	:%
17	Tahsisli Biçimde Özel İdareye Aktarılan Ödeneklerin Kullanılma Oranı	:%
18	İl Özel İdaresinde Norm Kadro Doluluk Oranı	:%
19	İlçelere Nüfus Esasına Göre Merkezden Tahsis Edilen Ödeneklerin İlçeler İçin Kullanılma Oranı	:%
20	Ruhsatlı İşletmeler Denetim Oranı (Toplam Sayı/ Denetlenen Sayı)	:%
	Diğer Konular (Müfettiş Tarafından Ekleme Yapılabilir)	

S.No	Vpr Tablo 1b	Aşağıdaki Konularda Düşük Oran Başarıdır
1	Görevli Olarak İl Dışında Geçirilen Gün Oranı (Mv)	:%
2	İntihara Teşebbüs Nüfus Oranı	:%
3	İntihar Sonucu Ölüm Nüfus Oranı	:%
4	Silah Ruhsatlı (Sadece Can Güvenliği Nedeniyle Verilenler) Kişi /Nüfus Oranı	:%
5	Öldürme (Mv Dönemi) Sayısı / Nüfus Oranı	:%
6	Trafik Kazasında (Mv Dönemi) Ölüm Sayısı / Nüfus Oranı	:%
7	Düğün Kutlama Vb De Silah Atılma Oranı	:%
8	Asayişe Müessir Olay (Mv Dönemi) Sayı / Nüfus Oranı	:%
9	Birleştirilmiş Eğitim Alan Öğrencilerin Toplam İ.Ö Öğrencilerine Oranı, İl Merkezi İlçeler Ortalaması	:%
10	Öğrenci Sayısı 24'ten Fazla Sınıf Oranı, İl Merkezi İlçeler Ortalaması	:%
11	Hekim Yokluğu Nedeniyle Kapalı Tutulan Sağlık Birimi Oranı	:%
12	Yeşilkartlı / Nüfus Oranı. İl Merkezi İlçeler Ortalaması	:%
13	Özel İdare İhalelerinden; KİK - İdari Yargı Tarafından İptal Edilen İhalelerin Tüm İhalelere Oranı (Mv Dönemi)	:%
14	Kıyılarda İmar / Ruhsata Aykırı Yapı Oranı	:%
15	Özel İdare Bölgesinde İmar / Ruhsata Aykırı Yapı Oranı	:%
16	Kaçak Elektrik Kullanım Oranı, İl Merkezi İlçeler Ortalaması	:%
17	Orman Suçlarının Toplam Suç Sayısına Oranı (İl Geneli)	:%
18	Ağaçlandırılması Gereken Orman Alanı / İl Yüzölçümü Oranı	:%
19	Şebeke Suyu Olmayan Köylü Nüfusu Oranı	
	Diğer Konular (Müfettiş Tarafından Ekleme Yapılabilir)	

Görevdeki Vali için Değerlendirme yapılacaktır.

S.No	Vpr Tablo 2	Başarı Durumu
1	İl'in Temel Sorunlarının Belirlenmesi (Brifing Raporlarına Bakılacak)	
2	İl'in Gelişmesi ve Sorunların Çözümüne Yönelik Politikaların Tespiti	
3	1 ve 2. Maddelerdeki Politikaların Uygulamaya Geçirilmesi	
4	İdari İş ve İşlemlerin Mevzuata Uygunluğu	
5	Sicil Dosyaları İle İlgili İşlemlerin Mevzuata Uygunluğu	
6	Ödüllendirme İşlemlerinde Yerindelik ve Eşitlik	
7	Temel Hizmetlerde (Eğitim, Sağlık Vb) Vatandaş Katkısı Sağlama	
8	Eğitim Personelinin İl Bazında Dengeli Dağılımı	
9	Sağlık Personelinin İl Bazında Dengeli Dağılımı	
10	Emniyet Personelinin İl Bazında Dengeli Dağılımı	

11	Temsil Ve Törenler (Tören Programlarının Yapımı ve İcrası)	
12	Emniyet Asayiş Görevi Planlama ve Takip	
13	Kamu Kurumlarının İhtiyaçlarını Karşılama ve Sorunlarını Çözüm	
14	Vatandaş Başvurularına Karşı Duyarlılık ve Takip	
15	İhbar ve Şikayetlerin Takibi ve Mevzuata Uygun Sonucun Alınması	
16	Ekonomik ve Sosyal Projeleri Destekleyen Fonlardan Yararlanma	
17	İl Genel Meclisi Kararlarını İnceleme - Vesayet Yetkisini Kullanma	
18	Belediye Meclis Kararlarını İnceleme - Vesayet Yetkisini Kullanma	
19	Sorun ve Çözümlere Yönelik Kaymakam Tekliflerini Değerlendirme	
20	İnsan Hakları Konusunda İş ve İşlemler	
21	Tüketici Hakları İş ve İşlemleri	
22	Kabahatler Kanunu İle İlgili İşlemler	
23	İl Hıfzıssıhha Meclisi Kararlarının Takibi	
24	Sivil Savunma İşlemleri	
25	Sydv-Hedef Kitlenin Araştırılması ve Optimal Yardım Yapılması	
26	Kimsesiz ve Özürlülere Yönelik Çalışmalar	
27	Özel İdare Taşınmazlarını Koruma ve Değerlendirme	
28	Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma ve Değerlendirme	
29	Ağaçlandırma ve Ormanların Geliştirilmesi	
30	Tarım Alanlarının Korunması (5403 Sayılı Toprak Koruma ve Arazi Kullanımı Kanunu'na Göre Değerlendirme Yapılacaktır)	
31	Su Kaynaklarının Korunması ve Kirliliğin Önlenmesi	
32	Osib (Organize Sanayi Bölgeleri) Dışı İşletme Atıklarının Denetimi ve Arıtılması	
	Diğer Konular (Müfettiş Tarafından Ekleme Yapılabilir)	

EK:III**KAYMAKAM PERFORMANS TABLOLARI**

S.No	Kypr Tablo 1a	Başarı Notu Yüksek Oran Başarıdır
1	Bir Önceki Teftiş Raporunda Yer Alan Eleştirileri Düzeltme Oranı	:%
2	Bir Önceki Diğer Birimler Teftiş Raporlarındaki Eleştirileri Düzeltme Oranı	%
3	4483 Sayılı Kanun İle İlgili İşlemler - Hatasız Dosya Oranı	:%
4	3091 Sayılı Kanun İle İlgili İşlemler - Hatasız Dosya Oranı	:%

5	Disiplin Hükümleri - Hatasız İşlem Oranı	:%
6	Köy Denetim Oranı	:%
7	Kurum Denetim Oranı	:%
8	Köydes Projeleri Bitirme Oranı	:%
9	(4-6) Yaş Okul Öncesi Eğitim Oranı	:%
10	Kız Çocukları Ortaöğretim Okullaşma Oranı	:%
11	Kıyı ve Özel İdare Bölgelerinde İmarsız Yapı Yıkım Kararı Uygulama Oranı	:%
12	Sydv Ödeneklerini (Personel ve Ofis Giderleri Hariç) Kullanma Oranı	:%
13	Khgb 'Nden Yardım ve Destek Alan Üye Köyler Oranı	:%
14	Ruhsatlı İşletmeler Denetim Oranı (Toplam Sayı/Denetlenen Sayı)	:%
	Diğer Konular (Müfettiş Tarafından Ekleme Yapılabilir)	

S.NO	Kypr Tablo 1B	Düşük Oran Başarıdır
1	Asayişe Müessir Olay (Orman Suç. Dahil) Sayısı/Nüfus	%
2	Öldürme/Nüfus Oranı	%
3	İntihara Teşebbüs /Nüfus Oranı	%
4	İntihar Sonucu Ölüm Sayısı / Nüfus Oranı	%
5	Trafik Kazalarında Ölüm Sayısı /Nüfus Oranı	%
6	Düğün Kutlama Vb De Silah Atılma Oranı	%
7	İ.Öğretimde Birleştirilmiş Eğitim Alan Öğrenci Sayısı / Toplam Öğrenci Sayısı	%
8	Öğrenci Sayısı 24'ten Fazla Sınıf Oranı	%
9	Hekim Yokluğu Nedeniyle Kapalı Tutulan Sağlık Birimi Oranı	%
10	Yeşilkartlı / Nüfus Oranı	%
11	Kıyılar ve Özel İdare Bölgesinde İmar / Ruhsata Aykırı Yapı Oranı	%
12	Kayıp/Kaçak Elektrik Kullanım Oranı	%
13	Orman Suçlarının Toplam Suç Sayısına Oranı	%
14	Şebeke Suyu Olmayan Köylü Nüfusu Oranı	%
15	SYDV Bütçesinde Personel ve Ofis Giderleri Oranı	%

**GÖREVDEKİ KAYMAKAM İÇİN DEĞERLENDİRME
YAPILACAKTIR**

S.NO	Kym Tablo 2	Değerlendirme
1	İlçenin Temel Sorunlarının Belirlenmesi	
2	Gelişme/Sorunların Çözümüne Yönelik Politikaların Oluşturulması	
3	1 ve 2. Maddelerdeki Politikaların Uygulamaya Geçirilmesi	
4	İdari İş ve İşlemlerin Mevzuata Uygunluğu	
5	Eğitim Personelinin Dengeli Dağılımındaki Çabası	
6	Sağlık Personelinin Dengeli Dağılımındaki Çabası	

7	Temsil ve Törenler (Tören Programlarının Yapımı)	
8	Temel Hizmetlerde (Eğitim, Sağlık Vb) Vatandaş Katkısı Sağlama	
9	Emniyet Asayiş Görevi Planlama ve Takip	
10	Sicil Dosyaları İle İlgili İşlemlerin Mevzuata Uygunluğu	
11	Ödüllendirme İşlemlerinde Yerindelik ve Eşitlik	
12	Kamu Kurumlarının İhtiyaçlarını Karşılama ve Sorunlarını Çözüm	
13	Vatandaş Başvurularına Karşı Duyarlılık ve Takip	
14	İhbar ve Şikayetlerin Takibi ve Mevzuata Uygun Sonuçlandırılması	
15	Ekonomik ve Sosyal Projeleri Destekleyen Fonlardan	
16	Belediye Meclis Kararlarını İnceleme	
17	Köy Kararlarını İnceleme	
18	İnsan Hakları Konusunda İş ve İşlemler	
19	Tüketici Hakları İş ve İşlemleri	
20	Kabahatler Kanunu İle İlgili İşlemler	
21	İlçe Hıfzıssıhha Meclisi Kararlarının Takibi	
22	Sivil Savunma İşlemleri	
23	Sydv -Hedef Kitlenin Araştırılması ve Optimal Yardım Yapılması	
24	Kimsesiz ve Özürlülere Yönelik Çalışmalar	
25	Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma ve Değerlendirme	
26	Ağaçlandırma	
27	Su Kaynaklarını Koruma ve Kirliliği Önleme	
	Diğer Konular (Müfettiş Tarafından Ekleme Yapılabilir)	

EK: IV**BELEDİYE PERFORMANS TABLOSU**

S.NO	Bldpr Tablo 1	Başarı Oranı Yüksek Oran Başarıdır
1	Bir Önceki Teftiş Raporunda Yer Alan Eleştirileri	: %
2	İhtiyaç Duyulan İçme Suyu Rezervlerini Oluşturma	: %
3	Hizmet Alanına Sağlıklı İçme Suyu Sağlama (Abone)	: %
4	Atıksu Toplama Oranı (Kanalizasyona Bağlılık Oranı)	: %
5	Yağmur Suyu Toplama Oranı (Yağmur Suyu Şebekesi)	: %
6	Atıksu Arıtma Oranı	: %
7	Çöp Arıtma / Değerlendirme Oranı	: %
8	Memur Norm Kadro Doluluk Oranı	: %
9	Tüm Alacakların Takibi (Tahakkuklar/Tahsilat Oranı)	: %
10	Başkan İç Denetim Oranı (Birim Sayısı/Denetim Sayısı)	: %
11	İmar ve Ruhsata Aykırı Yapılar Yıkım Kararı Uygulama	: %
12	İmar Alanında Düzenlenmiş Yeşil Alan Oranı (Kişi Başı	: %

	10 M ² Baz Alınacak)	
13	Ruhsatlı İşletmeler Denetim Oranı (Toplam Sayı/Denetlenen İşyeri Sayısı)	: %
14	Bütçe Gerçekleştirme (2007 Mali Yılı) Oranı, <i>Gelir Gider</i>	: % : %
15	Yatırım Planını Gerçekleştirme Oranı (2007 Ve Sonrası)	: %
16	İmar Alanında Alt Yapı Gerçekleştirme Oranı	: %
	Diğer Konular (Müfettiş Tarafından Ekleme Yapılabilir)	

S.NO	Bldpr Tablo 1B	Düşük Oran Başarıdır
1	Meclis Kararlarında, İlgisiz Kararların Oranı	: %
2	Temsil Tanıtma Tören Giderlerinin Toplam Giderlere	: %
3	Personel Giderlerinin Toplam Giderlere Oranı	: %
4	Hizmet Alımı İle Çalıştırılanların Tüm Çalışanlara Oranı	: %
5	Mevzuata Aykırı İmar Planı Değişiklik Oranı	: %
6	İmar İlkelerine Aykırı Yapı Oranı	: %
7	Başkanlığın Vekaleten Yürütüldüğü Gün Oranı (Başkanın Görevden Ayrı Kaldığı Günlerin Görevde Bulunduğu Günlere Oranı)	: %
8	Toplam Borcun / Yıllık Gelire Oranı	: %
9	Kik- İdari Yargı Tarafından İptal Edilen İhalelerin /Toplam İhalelere Oranı	: %
10	Su Kayıp/Kaçak Oranı	: %
11	Bütçede Yer Almayan Yatırımların Toplam Yatırımlara Oranı (2007)	: %

BELEDİYE GÖREV VE HİZMETLERİ DEĞERLENDİRİLECEKTİR

S.NO	Bldpr Tablo 2	Başarı Durumu
1	Kısa ve Uzun Dönemli Planlama ve Projelendirme	
2	İdari İşlemler, Evrak ve Kayıtların Mevzuata Uygunluğu	
3	Sicil Ve Memur Dosyaları İşlemlerinin Mevzuata Uygunluğu	
4	Personel Temini ve Mevzuata Uygun İstihdamı	
5	Mali İşlemlerin (Bütçeleme-Harcama Vb) Mevzuata Uygunluğu	
6	İhale İşlemlerinin Mevzuata Uygunluğu	
7	Alacakların Tahakkuk ve Tahsilatının Takibi Ve İcrası	
8	Belediye Gayrimenkullerini Koruma ve Değerlendirme	
9	Vatandaş Başvurularına Karşı Duyarlılık ve Takip	
10	İnternet Üzerinden Başvuru - Abonelik ve Tahsilat İşlemleri	
11	Beldenin İmar Mevzuatına Göre Planlanması	
12	İmar İş ve İşlemleri (Ruhsatlandırma ve Denetim)	
13	İçme Suyu Temini ve Dağıtımı	

14	Çöp - Atık su Arıtma	
15	Yeşil Alan Planlama	
16	Yeşil Alan Düzenleme	
17	Denetim (Gıda Üretimi ve İşyerleri)	
18	Çevrenin Korunması ve Kirliliğin Önlenmesi	
19	Otopark Yapımı ve Düzenlemesi	
20	Kimsesiz ve Özürlülere Yönelik Çalışmalar	
21	Yaşlı ve Yoksul Kesime Yönelik Hizmetler	
22	Ulaşım Hizmetleri	
23	Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma ve Değerlendirme	
	Diğer Konular (Müfettiş Tarafından Ek Yapılabilir)	

DEĞİŞEN DENGELER KARŞISINDA BÖLGESELLEŞME VE AVRUPA BİRLİĞİ

Dr. M. Akif ÖZER*

I. GİRİŞ

Dünyada bir taraftan küreselleşme yönünde gelişmeler olurken, diğer taraftan ilk bakışta küreselleşme ile tezat oluşturan bölgeselleşme akımı yaygınlık kazanmaktadır. Dünyada çeşitli ülkeler başta iktisadi alanda olmak üzere çeşitli alanlarda birbirleriyle ittifak yapma eğilimleri içerisine girmektedirler. Bugün sosyalizmin çöküşü ile birlikte askeri alanda ittifak konusu daha farklı bir boyut kazanmıştır. Ekonomik alanda ise ülkeler arasında bölgesel entegrasyon hareketleri her geçen gün daha fazla artmaktadır. Bugün üç ayrı kıtada bölgesel ticaret blokları oluşmaktadır. Avrupa Kıtasında, AB; Amerika Kıtasında Kuzey Amerika Serbest Ticaret Antlaşması (NAFTA), Asya Kıtasında ise Asya-Pasifik Ekonomik işbirliği (APEC) bölgesel ekonomik entegrasyonlarına örnek oluşturmaktadırlar. Bir taraftan dünyada küreselleşme ile ticari sınırlar kalkarken diğer taraftan bölgeselleşme ile dünya coğrafyasında “kutuplaşma” oluşmaktadır (Aktan, 2006:1). Bu kutuplaşmanın olumsuzluklarını en aza indirebilmek için AB örneğinde görüldüğü gibi, küreselleşmenin, yerelleşmenin ve bölgeselleşmenin birlikte gerçekleşmesini teşvik etmek ve bu üç gelişmenin olumlu yönlerinin bir sentezini yapmak gerekmektedir.

Bölgeselleşme konusu AB’nin gündemine son yıllarda girmiştir. Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetimleri Kongresi’nin 1999 yılındaki Genel Kurulda bu konu yoğun bir şekilde tartışılmış ve sürecin geleceğine yönelik önemli projeksiyonlar yapılmıştır.

Bölgeselleşme ile ilgili yapılan tartışmalarda bu gelişmeyi destekleyenler, bölgenin “devletin ülkesel bütünlüğünü tartışmaya açan bir anlam taşımadığını”, aksine halk egemenliğinin yurttaşlara daha yakın bir seviyede yönetime

* Gazi Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü.

yansımaları sağladığını, ulusal birlik çerçevesindeki azınlıkların kendilerini, dillerini ve kültürlerini ifade etmesini desteklemek yoluyla, bir çatışmaları önleme aracı rolü olduğunu, 21. yüzyılda ortaya çıkacak sorunlarla mücadele etme yeteneğine sahip yerel bir birim olduğunu, yerel yönetimlerin merkezle ilişkilerinde aracılık rolüne sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bölgeselleşmeyi savunanlar ayrıca bölge eksenli politikaların, ekonomik ilerlemenin ve çevreyi gözetken gelişmelerin önemli bir unsuru haline geldiğini, AB'nin ve Avrupa Konseyinin önemli çalışmalarından biri olan sınır ötesi işbirliğinin uygulanabilmesi için sınırın her iki tarafında özerk bölgelere ihtiyaç olduğunu, bölgeselleşmenin devletin bir bölgesindeki öz güvenin ifadesi olduğunu ve bunu reddetmenin bu güvenin olmadığı anlamını taşıyacağını savunmuşlardır.

Bölgeselleşme sürecine karşı çıkanlar ise, yerel yönetimler yanında yeni bir yerel yönetim biriminin kurulmasının masraflı bir iş olabileceğini, ulusal birliğin tehlikeye düşebileceğini ve yerel yönetimlerin özerkliğinin zedelenebileceğini ileri sürmüşlerdir (Bulut, 2002:25).

Soğuk savaş sonrası ortamda ülkelerin dış politikalarında bölgesel eğilimler büyük önem kazanmıştır. Soğuk savaş döneminden farklı olarak yeni bölgesel eğilimlerde iki boyut ön plâna çıkmıştır. Birincisi bölgesel yönelişler küresel dinamikleri dikkate alarak, onlarla uyum içinde olma durumundadırlar. İkinci olarak ise bölgesel aktörler için bölgelerinde çok daha geniş bir hareket alanı bulunmaktadır. Uluslararası sistemde doğu-batı ekseninin önemini yitirmesiyle ülkelerin yakın komşularıyla ilişkilerini geliştirme konusunda daha fazla esneklikleri ortaya çıkmıştır (Eralp, 1997:73).

AB kapsamında, temelleri 1987 yılında yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi ile atılan, bölgesel politikanın temelleri, günümüzde AB'nin ortak tarım politikasından sonra gelen en kapsamlı ikinci politikası konumundadır. Hatta ortak tarım politikası ile amaçsal birlikteliğinden dolayı Birliğin en fazla mali destek sağlanan politikası haline gelmiştir.

Bugün AB'nin bütçe giderlerinin üçte birinden fazlası bölgesel gelişmeyi sağlamaya yönelik projelere ayrılmıştır. Söz konusu mali desteğin amacı, Birlik ülkeleri ve aynı zamanda aday ülkeler arasındaki bölgesel gelişme farklılıklarını ve dengesizliklerini azaltmaktır (Aktar, 2002:65). Tabi ki bu farklılıkların azaltılması gerçek anlamda bir Birliğin temel görevidir. Türkiye dahil birçok ülke AB'ye diğer gelişmiş ülkelerle kendisi arasındaki bölgesel farklılıkların giderilmesi için girmek istemektedir. Bu durumda bölgeselleşme ve bölgesel farklılıkların giderilmesinin AB'nin temel görevlerinden birisi olması kaçınılmaz olmaktadır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bölge kavramı dünyada olduğu gibi ülkemizde de homojen karaktere sahip olmayan bir kavramdır. Bölge; bir kent içindeki değişik arazi kullanışlarını gösterebildiği gibi, AB örneğinde olduğu üzere ulusların bir araya gelmesiyle oluşan uluslar üstü birlikleri ve yönetim yapılanmalarını da ifade edebilmektedir. Konumuzla ilgili olarak bölge; birden fazla ilin ya da yerel yönetimin bir araya gelerek oluşturdukları, ülkenin alt bölüm ve bütünlüklerini ifade etmektedir.

Bölge kavramı konusunda çeşitli görüşlerin ileri sürüldüğü, hatta “bölge” tanımını kabul eden ve etmeyen bilim adamlarının var olduğu görülmektedir. Ancak başta iktisatçılar olmak üzere bilim adamlarının büyük çoğunluğu “bölge” olgusunun mevcudiyetini ve önemini kabul etmiş bulunmaktadır. Bölgenin zamana, soruna ve ölçeğe göre soyut olduğu söylenebilir.

Gerçekte bölge ve bölge yönetimi kavramları; pek çok sosyal ve pozitif bilim dallarını ilgilendiren disiplinler arası bir içerik taşımaktadır. Zira bölge coğrafi, siyasi, kültürel, sınai ve ekonomik unsurların sıkı bağlantılarının bulunduğu mekânsal alanlardır. Bölge olgusu özellikle kamu yönetimi ve yönetim bilimi dallarında çalışmakta olan bilim adamlarının uğraş alanlarına daha fazla sıklık ve hacimle gireceğe benzemektedir.

Genel olarak bölge; belirli kriterler bakımından homojen mekân parçası şeklinde tanımlanmaktadır. Bölgeler; belirli özelliklerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkan yönetim alanları olarak ifade edilebilir.

Diğer bir tanıma göre bölge; halkın teşkil ettiği farklı topluluklar içinde karşılıklı ilişkileri ve içten bağlılıkları organize eden belirli bir sahadır. Bu tanımların ortak paydasının, bölgenin bir fiziksel alan ve saha olmasında odaklaştığından, bölge yönetimini bir saha ve fiziksel alan yönetimi olarak görmek mümkündür.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere bölge ve bölge yönetimleri kavramları literatürümüzde tam bir açıklığa kavuşmuş değildir. Ayrıca gerek literatürde, gerekse uygulamada ve yönetim sistemimiz içerisinde, bölge yönetimine esas unsur olarak yer verilmediği gözlenmektedir. Bundan dolayı yukarıda değinilen kavram tartışmasının coğrafi, sosyal ekonomik, idari, endüstriyel v.b. açılardan farklı amaçlara göre farklı bölge tanımlarının ve ölçeklerinin kullanılmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Nitekim homojen bölge, polarize bölge (kutuplaşmış-heterojen) fonksiyonel bölge, gelişmiş bölge, az gelişmiş bölge, gelişmekte olan bölge, metropo-

üten bölge, endüstriyel bölge, bölgelerarası dengesizlik gibi birçok bölge tanımı ve kavramıyla karşılaşmaktadır (Günaydın, 2005:77-78).

Yukarda da gördüğümüz gibi günümüzde küreselleşme diye bilinen ekonomik, toplumsal ve siyasal bütünleşme hareketi yalnız devletlerarasındaki değil, kentler ve bölgeler arasındaki ilişkileri de yoğunlaştırmış ve hatta yoğunlaştırmaya da devam etmektedir. Bu birikimler arasında sınır kavramının geçerliliğini giderek yitirmekte olduğu gözlenmektedir. Bir başka deyişle, küreselleşme; yerelleşme ve bölgeselleşme doğrultusundaki gelişmeyi sınırlandırıcı değil, özendirici etkiler yapmaktadır (Keleş, 1998:3).

Bugün küreselleşmenin hızlandığı ölçüde güçlenen bölgeselleşme akımının tanımının yapılması konusunda kimi zaman zorluklarla karşılaşılmasının en önemli nedeni, bölgenin ölçüğü, niteliği ve kendisinden beklenen fonksiyonların farklı ölçütlere göre belirleniyor olmasıdır. Soruna ölçek açısından bakacak olursak, bölge bir devletin içindeki ekonomik, siyasal, yönetsel, coğrafi, kentsel, kültürel ve etnik ölçütler kullanılarak tanımlanan alt sistemler olabileceği gibi, uluslararası düzeyde aralarında ekonomik, siyasal ve askeri çıkar birliği olan devletlerden oluşan topluluk olarak da tanımlanabilmektedir.

Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi gerek bölgesel gelişme ve gerekse sürdürülebilir bölgesel gelişme politikaları için bölgenin hangi ölçekte ve nasıl tanımlandığı, büyük önem taşımaktadır. Diğer taraftan, özellikle Avrupa’da son yıllarda yoğunlaşan yerel ve bölgesel birimlerin sınır ötesi işbirlikleri de bölgeselleşme içinde değerlendirilmektedir. Küreselleşmenin getirdiği ekonomik, toplumsal ve siyasal bütünleşme ihtiyacı, devletlerarasında olduğu kadar, yerel ve bölgesel birimler arasında da işbirliğini yoğunlaştırmaktadır (Mengi-Algan, 2003:82).

Bir devletin içinde alt sistem olarak bölge tanımı yapabilmek için kullanılan coğrafi ölçütlere göre bölgeler; dağ bölgeleri, sınır bölgeleri, kıyı bölgeleri ya da merkez bölgeler olarak kümelen dirilebilmektedir. Yönetsel açıdan, merkezi yönetimden aktarılan yetkiler bakımından bölgeler, plânlama bölgeleri ve kültür bölgeleri olabilmektedir. Özerkliğin derecesi bakımından, devletin bir parçası olarak yönetim bölgeleri, ya da otonom bölgeler şeklinde de bir ayırım yapılabilmektedir.

Uluslararası düzeyde ise bölgeler amaçlarına göre farklılaşmaktadır. NATO gibi askeri güç birliği, ortak savunma ve güvenlik amacıyla oluşturulan bölgeler olduğu gibi, OECD ve AB gibi ekonomik amaçlarla kurulanlar da olabilmektedir. Avrupa Konseyi gibi siyasal ve kültürel kaygılar güden bütün

leşmeler yanında Akdeniz Eylem Plânı çerçevesinde oluşturulan, temelde çevresel kaygılar güden bütünleşmelerden söz edilebilmektedir (Mengi-Algan, 2003:83).

Bu kapsamda oluşan bölgeler zaman içinde oralarda yaşayanlar için bölgeciliğin bir aracı olmaya başlamaktadır. Bu süreç ise üç şekilde gelişmektedir. Bölgeciliğin ilk biçiminde, aynı dili konuşan, aynı kültürü paylaşan toplulukların siyasal, kültürel ve etnik kimliklerini korumak ve geliştirmek için devletten kimi düzenlemeler yapmasını istemeleri söz konusudur. İkinci kümede yer alan bölgecilikte, bu guruplar talep ettikleri düzenlemelerin anayasada da yer almasını isterler. Bölgeciliğin üçüncü biçiminde ise, bölgesel ve yerel birimlerin sınır ötesi işbirliği çerçevesinde oluşturdukları birlikler söz konusudur. Bölgeselleştirmenin bu türünde etnik ve kültürel ortak paydalar önem taşımaz, altyapı, çevre, turizm, ulaşım ve enerji gibi alanlardaki güçlükleri aşmak, işbirliği yapmak, ortak politikalar belirleyip uygulamak temel amaçtır.

Ancak bölgeciliğin açıklanan bu anlamından farklı anlamlar da vardır. Bölge gibi bölgecilik de, uluslararası ilişkiler çerçevesinde ele alınabilir. Kimi devletlerin askeri ya da ekonomik açıdan işbirliği yapmak üzere bir araya gelmeleri bu anlamda bölgecilik olarak nitelendirilebilir. Örneğin NATO ve AB bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Bu açıdan bölgeselleştirme, daha çok yönetsel bir anlam taşımakta ve merkezi yönetim karşısında bölgesel birimlerin yetkilerinin ve mali kaynaklarının artırılmasını ve yönetsel açıdan güçlendirilmesini ifade etmektedir. Bu nedenle bölgeselleştirme bölgecilikten farklı bir kavramdır. Küreselleşmenin getirdiği ekonomik, toplumsal ve siyasal bütünleşme gereksinmesi, devletlerarasında olduğu kadar, yerel ve bölgesel birimler arasında da işbirliğini yoğunlaştırmaktadır (Mengi-Algan, 2003:83-84).

III. AVRUPA BİRLİĞİ VE BÖLGELER

AB çerçevesinde bölgenin ve bölgeselleştirmenin ne anlama geldiğinin açıklanması, Birliğin bölgesel gelişme ve bölgesel sürdürülebilir gelişme politikalarının ortaya konması için büyük önem taşımaktadır. Bölgesel sürdürülebilir gelişme politikasının en önemli araçlarından birisi olan bölge plânlamasının hangi yönetim birimi tarafından yapılacağı (merkezi yönetim, eyaletler, bölge yönetimleri ya da yerel yönetimler) önem taşımaktadır. Birlik içinde yaşanan yerinden yönetim eğilimlerinin bir nedeni de, az gelişmiş bölgelerin ekonomik ve sosyal gelişmelerini sağlamak için bölge çapında özel kesim, kamu kesimi, yurtaşlar ve sivil toplum örgütleri arasında işbirliğini sağlamaktadır.

AB’de bölgeler, Almanya, Avusturya ve Belçika gibi federal devletlerde eyaletlerde, İspanya, İtalya, Fransa. Hollanda ve Portekiz’deki gibi görece güçlü bölgelere, Lüksemburg, İngiltere, İrlanda, Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Yunanistan’daki yerel yönetimlere kadar geniş bir anlam ifade edebilmektedir. 1992 yılında yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile kurulan Bölgeler Komitesinin temsilcilerine bakıldığında bu anlayış açıkça görülmektedir. Bölgeler Komitesindeki 222 üyenin arasında eyalet, bölge ve yerel yönetim birimlerinin temsilcileri bir arada bulunmaktadır.

AB içinde, bugün sayıları 250 olan bölgeleri kümelendirmek, Birlik içindeki yerel yönetimleri kümelendirmek kadar güçtür. Merkezi yönetimle ilişkileri, yetkileri, mali kaynakları ve yurttaşla ilişkileri açısından farklı devletlerde, farklı düzenlemelere bağlı yerel yönetim birimlerinin Birliğin ortak politikalarından etkilene ve bu politikaları etkileme dereceleri farklı olmaktadır. Yine de, Birlik içindeki bölgeleri başlıca beş kümede toplamak mümkündür.

Birinci kümedeki bölgeler, federal devletlerde, yasama, yürütme ve yargı erklerine sahip birimlerdir. Ama örneğin Avusturya eyaletleri. Alman eyaletlerine göre federal devletin daha çok denetimi ve gözetimi altındadır.

İkinci kümede yer alan bölgeler, aynı zamanda devlet niteliğine sahip kabul edilirler: Yani devletler aynı zamanda bölge olarak kabul edilirler. Lüksemburg, bu tip bölgeye güzel bir örnektir.

Üçüncü kümede ise farklı bağımsızlık derecelerine sahip, ne devlet olma özelliği kazanmış, ne de yerel yönetim basamağı olan bölgeler bulunmaktadır. İspanya’daki bölgeler ve Belçika’daki topluluklar bu kümedeki bölgelere örnek olarak verilebilir.

Hollanda, Danimarka, Fransa, Portekiz, İsveç ve Finlandiya’daki bölgeler ise, yerinden yönetim birimleri olarak dördüncü kümedeki bölgelere örnek olarak verilmektedir. Bu kümedeki bölgelerin yalnızca yönetsel yetkileri bulunmaktadır. Örneğin İtalya’daki bölgelerin bir kısmı özel, bir kısmı da normal statüdedir. Normal statüdeki bölgeler, yerinden yönetim birimleridir ve sınırlı yasama yetkileri ile İspanya ve Fransız bölgeleri arasında yer alırlar. Sardunya ve Sicilya gibi özel statülü bölgeler ise, tarihsel olarak bölge niteliğine sahiptirler.

Son kümeyi oluşturan İngiltere, İrlanda ve Yunanistan’daki bölgeler için ne federalizm ne de yerinden yönetim söz konusudur. İngiltere’de Galler, İskoçya ve Kuzey İrlanda olmak üzere üç özel bölge bulunmaktadır. Yunanistan, tekçi ve merkezîyetçi bir devlet görünümüyle Fransa’nın bölge reformları yapılmadan önceki halini andırmaktadır (Mengi-Algan, 2003:174-176).

Bu beş kümede incelenen ve örneklerini verdiğimiz AB bölgeleri, işlevlerine ve yapılarına göre plânlama bölgeleri, yönetim bölgeleri, sınır ötesi bölgeler, bağımsız bölgeler, türdeş bölgeler ve kutuplaşmış bölgeler olarak da kümelendirilebilmektedir. Yönetim bölgeleri, yerel yönetim olarak da kabul edilebilecek birimlerdir. Fransa'daki iller yönetim bölgelerine örnek olarak gösterilebilir. Diğer taraftan, Korsika, Grönland, Azora, Sicilya ve Sardunya bağımsız bölgelerdir. Sınır ötesi bölgeler ise, sınır ötesi işbirliği ile oluşturulan bölgelerdir. Altyapının iyileştirilmesi, ulaşım, haberleşme, çevre sorunlarının çözülmesi, sosyal ve kültürel konularda işbirliği amaçlarıyla sınır ötesi bölgeler oluşturulmaktadır. Bu duruma Alp bölgesindeki yerel ve bölgesel birimlerin oluşturduğu işbirliği örnek olarak gösterilebilir. Türdeş bölgeler, dağlık bölgeler, kıyı bölgeleri, tarım bölgeleri, sınır bölgeleri gibi ortak özelliklere sahip bölge türleri de bulunmaktadır. Kutuplaşmış bölgelerde ise, merkezi bir basamak, alt basamaklar ve bu basamaklar arasında bağımlılık bulunmaktadır. Merkez, kutuplaşmış bölgenin çekirdeğidir ve bölgeye de adını vermiştir. Federal Almanya'daki Münih bölgesi bu durumu örnek olarak gösterilebilir.

AB ülkeleri, devlet ve yönetim yapılarından bağımsız olarak plânlama bölgelerine de sahiptirler. Belirli amaçlarla bazı programların uygulanabilmesi için bölgelerin oluşturulması da mümkündür. Ulaştırma bölgeleri, teşvik bölgeleri, işgücü piyasası için plânlama bölgeleri, çevre sorunlarının üstesinden gelmek için oluşturulmuş bölgeler AB'de görülen planlama bölgelerinden bazılarıdır.

AB'de yerinden yönetim ve çoğu kez yerinden yönetimle eş anlamda kullanılan bölgeselleştirme 1980'li yılların ortasında yapısal politikaların en önemli unsuru olmaya başlamıştır. Birlik politikalarının tam olarak uygulanabilmesi için Birlik içindeki gelişme farklarının giderilmesi ve bütünleşmenin sağlanabilmesi istenmektedir. Bunun yolu da yapısal olarak zayıf bölgelerin geliştirilmesidir. Böylece, bölgeler AB için de önemli bir düzey haline gelmiş, kültürel, etnik ve dil çeşitliliğinin korunması ve geliştirilmesi taleplerinin de bölgelerin önem kazanmasında rolleri olmuştur. Diğer taraftan, küreselleşme çerçevesinde, uluslararası sermayenin ortak olarak yerel birimleri seçmesinin de payı yadsınmaz (Mengi-Algan, 2003:176-177).

IV. BÖLGESEL POLİTİKADA SİYASAL BOYUT

Geçmişte olduğu gibi bugün de Avrupa kıtası, türlü bölgelerin mozaiği durumundadır. İnsanlar, kendilerini Avrupalı olmaktan çok doğup büyüdüğü, yaşamakta oldukları kentlerle, yörelerle ve bölgelerle özdeşleştirmeyi tercih etmektedirler. Yaşadıkları bölgelerin değerlerine sahip çıkmaya ve yönetimine

ilişkin karar süreçlerine katılmaya özen göstermektedirler. Gücünü tabandan alan bir siyasal rejim olan demokrasilerde, halkın yaşadığı bölgeye bu denli bağımlılığı büyük önem taşımaktadır.

1992 yılında AB'yi kuran Maastricht Antlaşması'nın imzalanması, Avrupa'nın bütünleşmesi süreci içinde bölgelerin daha önemli rol oynamaları için önemli bir adım sayılmıştır. Özellikle "hizmette halka yakınlık" ya da "yerellik" ilkesinin ve "Bölgeler Komitesi" adlı bir organın kurulmasının bağlayıcı bir kural olarak Antlaşmada yer alması, bölgelerin Avrupa'nın bütünleşme sürecinde daha iyi temsil edilmelerinin önünü açacak bir gelişme olarak görülmüştür (Keleş, 1998:7-8).

Avrupa Parlamentosunun 1988'de kabul ettiği Bölgeselleşme Şartı'na göre, bölgeler, coğrafi açıdan kendine yeterli nüfus, dil, kültür ve tarihsel gelenekler gibi ortak özelliklere sahip birimler olarak tanımlanmıştır. AB bünyesinde kurulmuş olan Bölgeler Komitesi, bölgesel ve yerel birimlerin seçilmiş temsilcilerinden oluşan bir danışma organı olarak görev yapmaktadır. Maastricht Antlaşması, Antlaşmada öngörülen durumlarda ve Konsey ile Avrupa Komisyonu'nun uygun görmeleri durumunda, bu iki organın, Bölgeler Komitesi'ne danışacaklarını belirtmiştir. Kimi konularda ise, Bölgeler Komitesi'ne danışmak zorunluluğu vardır (Keleş, 1998:8).

Avrupa ülkelerinden birçoğunda devletlerin tekçi devlet kimliği terk edilmeksizin, ulusal birlik ve toprak bütünlüğü anayasalarca güvence altına alınması koşuluyla, sosyo kültürel ve ekonomik yapıları hesaba katılarak, kimi bölgelerin halklarına yönetsel yerinden yönetimle siyasal yerinden yönetim arasında değişen özerk statü tanıdıkları görülmektedir. AB üyesi devletlerde farklı gelişme düzeylerinde bulunan bölgeler arasındaki gelişmişlik eşitsizliklerinin giderilmesini, tek pazarın etkin bir biçimde çalışması açısından da önemli saymakta ve bu amaçla oluşturduğu fonlardan onlara destek olmaktadır (Keleş, 1998:10).

Bu gelişmeler çerçevesinde AB'nin bölgesel programı, giderek ekonomik boyutlarına ek olarak siyasi bir boyut da kazanmaktadır. Nitekim Maastricht Antlaşması bir bölgeler komitesi kurarak bunun işaretini vermiştir. Bu yeni komitenin kurulması, topluluğun kurumsal sisteminde yerel yönetimlerin yerinin kabul edildiğinin açık bir göstergesidir.

Bölgeselleşmeyle ilgili literatürde AB, ulusal devlet düzeyi bir yana bırakılarak, ekonomik, siyasal ve askeri sınırlar aşılarak oluşturulan sınır ötesi bir bölgesel işbirliği düzenlemesi olarak kabul edilmektedir. Birlik, bölgelerle, üye devletlerle ve Birliğin kendisiyle üç basamaklı bir yapı oluşturmaktadır. Bu

ulus üstü yapıda, üye devletler kimi egemenlik haklarını Birliğe devretmişlerdir. Birlik hukuku, yalnızca doğrudan üye devletleri değil, bu devletlerin yurttaşlarını. Sivil toplum örgütlerini, özel sektörünü ve öteki yönetim basamakları olarak yerel ve bölgesel yönetimleri de etkilemektedir.

Bu çerçevede yerinden yönetim, tüm AB ve üye devletlerdeki ekonomik, politik, sosyal, kültürel ve yönetsel düzenlemeler arasında uyum sağlamak için önemle üzerinde durulan bir ilke olarak ortaya çıkmaktadır. AB'nin yasama etkinliklerinin neredeyse %70'inin yerel birimlerin görev alanını ilgilendirdiği bilinmektedir. Örneğin Birliğin 280 direktifinden 120'si yerel yönetimler tarafından uygulanmak zorundadır. Yapı denetimi, çevre koruma, gıda maddelerinin denetimi, meslek diplomalarının karşılıklı olarak tanınması, katma değer vergisi ve tüketim vergisi ile ilgili düzenlemeler, kent yenileme gibi pek çok konuda Birlik tarafından getirilen kurallar, yerel birimleri doğrudan ilgilendirmektedir. Bu nedenle yerel ve bölgesel birimlerin, yalnızca Birliğin politikalarının uygulama alanları olmak istememekte, aynı zamanda kendilerini ilgilendiren konularda söz sahibi olmak istemektedirler. Birlik hukukuna göre yerel birimler kendilerine ait görevleri yerine getirirken Birlik kararlarına da katılabilmektedirler.

AB'nin ulus üstü bir örgüt olarak önemli sorunlardan birisi de, kararların Brüksel'de alınmasından kaynaklanan yurttışa uzaklık ve merkeziyetçi eğilimlerdir. Bu nedenle yurttışa yakınlığın ve bütünleşmenin sağlanmasının yolu, yurttışa en yakın birimler olan yerel ve bölgesel birimlerin Birlik içinde karar alma sürecine katılmaları olarak görülmektedir. Yerel çıkarların Brüksel'de temin edilmeleri gerektiği düşüncesi Birlik içinde giderek ağırlık kazanmaktadır.

AB dünyanın zengin bölgelerinden birisi olarak kabul edilmekle birlikte, Birlik içinde yer alan bölgeler arasında ekonomik ve sosyal açıdan önemli gelişmişlik farkları bulunmaktadır. Bu farklılık bir yandan, söz konusu az gelişmiş bölgelerin, yer aldıkları ülke içindeki az gelişmiş konumlarından kaynaklanmakta, kimi zaman da bu bölgeler, Birlik standartlarına göre az gelişmiş konuma düşebilmektedirler (Mengi-Algan, 2003:171-173).

V. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN BÖLGESEL GELİŞME POLİTİKALARI

Yukarda da belirttiğimiz gibi bölgesel politika her zaman tartışmalı ve sorunlu bir alan olmuştur. Sorunlu bölgelerde uygun olmayan ekonomik faaliyetlerin cesaretlendirilmesi, başarılı ticari faaliyetleri cezalandırmaktadır. Bu durum bölgesel farklılıkların piyasa sistemini tehdit etmesine yol açmıştır (Armstrong, 2004:401).

Bugünkü uygulamada AB'nin bölgesel politikası uluslararası koordinasyon işlevi görmektedir. Bu kapsamda; AB'nin diğer politikaları (tarım ve sosyal politika) ile uyumlu olan kendi bölgesel politikası bulunmaktadır. AB bölgesel politikalarını, üye devletlerin hükümetleri ile onların bölgesel politikalarına paralel yürütmeye çalışmaktadır. Üye devlet bölgesel politikaları genelde diğer ülkelerle ortak sınırları olan yerlerde oluşmaktadır. Ayrıca AB bölgesel politikaları, üye devlet politikaları ve bu konudaki girişimler, bölgesel ve yerel düzeydeki kuruluşlarca yürütülmektedir (Armstrong, 2004:403-404).

Esasında AB'nin bölgesel gelişme politikalarında iki önemli kavram etkili olmaktadır. Bunlardan birincisi dayanışma kavramıdır. AB ortalamasına göre ekonomik ve sosyal açıdan geri kalmış bölgeleri ve bölgelerde yaşayan yurttaşları hedef alan bölgesel gelişme politikasını gerekli kılan dayanışma kavramı, bilindiği gibi sürdürülebilir gelişme politikalarının da temelini oluşturmaktadır. 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşmasının önsözünde, ekonomik ve sosyal gelişmeyi sağlamanın yolu olarak dayanışmadan söz edilmektedir. Ayrıca, antlaşmanın 158. maddesinde, AB'nin hedefinin, çeşitli bölgeler, özellikle gelişmiş ve geri kalmış bölgeler arasındaki gelişmişlik farklarını azaltmak olduğu belirtilmektedir.

AB'nin bölgesel gelişme politikalarının temelinde yatan ikinci önemli kavram ise uyum kavramıdır. Bu kavram, bir yandan zengin ve yoksul ülkelerle bölgeler arasındaki gelir ve zenginlik dağılımının düzeltilmesinden herkesin kazançlı çıkacağı varsayımına, bir yandan da az gelişmiş bölgelerle aday ülkelerin Birliğe uyumunun sağlanması gerektiği anlayışına dayanmaktadır (Mengi- Algan, 2003:175-176).

AB'nin tüm üye devletlerinin çeşitli bölgeleri arasında gelişme ve yaşam düzeylerinde farklılığın varlığı bir gerçektir. Bu farklılıklar bir bütün olarak birlik coğrafyası ölçütünde değerlendirildiğinde makasın daha geniş açıldığı gözlenmektedir. Bu farklılıklar gündelik yaşamda, gelir düzeyi, yaşam kalitesi ve işsizlik oranlarında kendini göstermektedir. Bu durum sonuçta nüfus hareketlerine yol açmakta, fakir bölgelerde ekonomik yaşam canlılığını kaybetmekte, özellikle genç nüfusların bölgelerini terk etmelerine yol açmaktadır. Farklılıkların artarak sürmesi, Birlik ekonomik politikaları açısından sorunlar yaratmaktadır.

Söz konusu bu alanlarda yaşanan deneyimler, serbest piyasa ekonomisinin bölgeler arası farklılıkları kaldırmaya ve dengeli bir gelişmeyi sağlamaya yeterli olmadığını göstermiştir. Birliğin geçmekte olduğu değişim ve kriz devreleri gibi dönemlerde yoksul bölgelerin konumunun genellikle daha da kötüleştiği

saptanmış bir başka gerçektir. Bu saptamaların ortaya koyduğu sonuç ise, gelişme düzeyi en düşük bölgelerde ekonomik faaliyetleri canlandırmak için gereken çabaların ölçeği, özel yatırımların yanı sıra, özellikle kamu fonlarının kullanılmasının zorunlu olduğudur. Bölgesel politikalar ilkesel olarak ve öncelikle üye devletlerin sorumlulukları ve ilgi alanlarına girmekle birlikte, sorunların ölçeği ve ekonomilerin karşılıklı bağımlılığı, özellikle gelişme düzeyi düşük ülkeler açısından olanaklarını aşmakta ve sorunu bir üst düzeye birlik bünyesine taşımaktadır. Üye devletlerin çoğunun izlemek zorunda olduğu dengeli bütçe politikalarının ortaya çıkardığı güçlükler nedeniyle, bölgelere sağlanan doğrudan desteğin azaltılması sorunu daha da ağırlaştırmaktadır (Coşkun, 2001:110).

Bu gerçekler ışığında konuyu kısaca özetleyecek olursak, AB'nin bölgesel politikasının özünün, üye ülkelerin politikalarını tamamlamak ve bunları bir Avrupa bağlamına yerleştirmek olduğu söylenebilir. Ayrıca, AB'nin bölgesel politikası, ekonomik ve sosyal kaynaşmaya katkıda bulunan Birliğin başka politikalarıyla belirgin bağlantılara sahiptir.

AB'nin bölgesel politikasının daha iyi anlaşılabilmesi için, çalışmamızın bu aşamasında, Türkiye'yi de doğrudan ilgilendiren AB'nin Akdeniz politikasını ve almanın yararlı olacağını düşünüyoruz.

VI. BÖLGESEL GELİŞME POLİTİKASINA SOMUT ÖRNEK: AKDENİZ

Son yıllarda AB, Akdeniz politikasını her zamankinden çok daha fazla olarak ortak bir zemine oturmaya çalışıyorsa da, bu politika içinde her ülkenin yerinin aynı olmadığı görülmektedir.

Soruna bu açıdan yaklaştığımızda AB'nin Akdeniz politikasında üç grup ülkenin yer aldığını görürüz. Birinci grup Mağrep ve Maşek ülkeleri olarak AB'nin Akdeniz politikasının gerçek hedefini oluşturmaktadır. Son dönemde AB'nin daha geniş çerçeveli bir Akdeniz politikası oluşturması, yine bu ülkelere ilişkin sorunları çözme çabasının bir sonucudur.

İkinci grup ülkeler kapsamında ise şimdilik sadece İsrail yer almaktadır. Bu ülke diğer Akdeniz ülkelerine göre çok daha gelişmiş olmasına rağmen AB'nin nazarında özel bir statüye sahiptir. Bu nedenle İsrail'le ilişkiler başından beri karşılıklılık ve ortak çıkar temelinde kurulmaya çalışılmaktadır.

/B'nin Akdeniz politikasında etki alanı içinde olan son grup ülkeler ise Kıbrıs, Malta ve Türkiye'den oluşmaktadır. Bu üç ülkenin özelliği de AB ile ortaklık anlaşmaları olması ve AB'ye tam üye olmak için başvurusu olmala-

rıdır (Altunışık, 1997:377). 2006 itibarıyla Kıbrıs ve Malta bu hedeflerini gerçekleştirmiş durumdadırlar.

Akdeniz AB için her zaman cezbedici bir bölge olmuştur. Genişleme sürecinde ise bu durum daha da pekişmiştir. Bu doğrultuda AB'nin Orta ve Doğu Avrupa genişlemesinin dengelenmesi amacıyla düşünülen Akdeniz ülkeleri konferansı için ilk adım 1994 yılında Fransa'nın Cannes kentinde yapılan AB zirvesinde atılmıştır. Bu toplantının sonuç bildirgesinde şu noktaların altı çizilmişti: "Güneyde sıkı bir işbirliği politikası izlenmesi, Doğuya açılma politikasının karşı ayağını oluşturmaktadır ve AB'nin dış politikasına ilişkin önlemlerini Birliğin jeopolitik bütünlüğü açısından tamamlamaktadır."

Bugün AB'nin Akdeniz politikasının Barselona Deklarasyonu ile resmîlik kazandığı genel kabul görmektedir. Esasında Barselona Deklarasyonu süreci 1990'ların ortalarında İspanya'nın baskısı ile başlamıştır. Bu şekilde Avrupa-Akdeniz ilişkilerine yeni bir bakış açısı getirilmiştir. Deklarasyon 15 AB Ülkesi ve 12 de Akdeniz ülkesinin1 Kasım 1995'te imzalamasıyla resmîlik kazanmıştır (Matthews, 2004:479). Türkiye çekince koyarak 27 Kasım 1995'te Barselona'da toplanan Akdeniz Konferansı'na katılmayı uygun bulmuştur. Konferansta Türkiye dışında 15 AB devletinin yöneticileriyle ve 12 diğer Akdeniz ülkesinin yöneticileri de katılmışlardır.

Söz Konferansta ele alınan temel konu, katılımcı ülkeler arasında daha yakın bir ekonomik ve siyasi işbirliği kurulması ve bu sayede bölgede barış, hoşgörü ve refahın sağlanmasına katkıda bulunulmasıydı. Bu insancıl hedeflerin gerçekleştirilmesinin odak noktasını, en az 30 ülkenin katıldığı sanayi mallarına yönelik bir Avrupa-Akdeniz serbest ticaret bölgesinin 2010 yılına kadar tamamlanması oluşturmaktaydı. Bunun, 800 milyonluk nüfusa hitabeden yapısıyla dünyanın en büyük serbest ticaret bölgesi olması düşünülmüyordu. Konferans için kaleme alınan bir belgede AB tarafının "Akdeniz'de bir barış, istikrar ve güvenlik bölgesi oluşturmak" beklentisinde olduğu anlaşılmaktaydı.

Bu karar Türkiye açısından da büyük önem taşımaktadır. Türkiye gümrük birliğinin son aşamasına geçiş için alınan 6 Mart 1995 tarihli Ortaklık Konseyi kararı gereği, 2001 yılına kadar AB'nin Ortak Gümrük Tarifesi'ni tam yürürlüğe koymayı taahhüt etmiş bulunmaktadır. Bu anlamda Türkiye'de bu tarihten sonra AB'nin serbest ticaret antlaşması imzaladığı her ülkeyle de bir serbest ticaret ¹

¹ Bu ülkeler; Magrep ülkeleri olarak Fas, Cezayir, Tunus ve Maşrek Ülkeleri olarak; Mısır, Ürdün, İsrail, Filistin Yönetimi, Lübnan, Suriye'dir. Bunların yanında Türkiye, Kıbrıs ve Malta'da Deklarasyonu imzalamışlardır. Kıbrıs ve Malta, 2002 yılında Libya'nın gözlemci olduğu toplantıda AB'ye tam üyelik için teklif edilmişlerdir.

antlaşması imzalamak zorunluluğundadır. Bu yolla da ülkemiz istese de istemese de Akdeniz havzasında oluşan bu serbest ticaret alanının bir ögesi olmak durumunda kalmıştır.

Sözü edilen serbest ticaret bölgesinin yanı sıra Barselona Konferansında tartışılan bir başka konu da AB'nin tarım ürünleri için uyguladığı kısıtlayıcı ithalat rejiminin ve hizmet sektöründeki ticari engellerin zaman içinde kaldırılması ve doğrudan yatırımların teşvik edilmesiydi. Bu alan Türkiye için oldukça caziptir. GAP projesi sayesinde sağlanan tarım üretim artışı bu ülkelerin yiyecek maddelerinde sürekli artan ihtiyaçlarını karşılamak için hazır bir pazar olarak görülmektedir.

Barselona Konferansında dile getirilen iktisadi işbirliği arzusu, kendi başına memnuniyetle karşılanacak bir talep olmakla birlikte, beklenen diyalogun "eş düzeyde" ortaklar arasında olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Çünkü her şeyden önce anılan ülkelerin ekonomik büyüklük oranları çok farklıdır. Bu ülkelerin sadece 380 milyar ABD doları tutarındaki üretim değerleri AB üyesi ülkelerin gayri safi milli hasıllarının (GSMH) ancak % 5'ine tekabül etmektedir.

Ayrıca bölge kendi içinde de keskin çelişkileri barındırmaktadır. Bölgede sadece yüzölçümleri bakımından büyük ve küçük devletler değil, aynı zamanda refah düzeyleri bakımından çok fakir, fakir ve çok zengin; hammadde yönünden zengin ve kıt kaynaklı ülkeler yanyana bulunmaktadır. Toprak, iklim ve su kaynakları gibi doğal olanakları, pazar payı olan bir tarım ekonomisi için uygun görünmeyen ülkelerin yanında, iyi eğitilmiş işgücüne ve yeterli altyapıya sahip ülkelere de rastlanmaktadır. Diğer taraftan, bu ülkelerin ihracatının aynı türden ürünlere dayanması da bir başka önemli noktadır. Çünkü ihraç ürünlerinin aynı olması, bu ülkelerin AB pazarına birbirlerine rakip olarak çıkmaları anlamına gelmektedir.

Sıralanan bu faktörler Kuzey Afrika ve Akdeniz ülkelerinin siyasi açıdan homojen davranış gösteren bir bölge olarak değerlendirilemeyeceğini göstermektedir. AB'ye karşı çıkar temsili konusunda daha çok, belirgin bir heterojenlikten hareket etmek gerekmektedir. Zaten konferansın asıl amacının bölgenin bu heterojenliği sonucu AB'nin geleceği açısından taşıdığı güvenlik açısından öneminin ortaya konulması olduğu söylenebilir. Konferansta "Akdeniz Kıtası" için yeni bir işaret verilmek istenmekteydi ve ayrıca bütün bu anılan Akdeniz ülkelerinde görülen dinsel köktencilige karşı daha yapıcı tarzda yaklaşma ve önlem alma çabası ortaya çıkmaktaydı.

Konferans sonrası gelişmelere bakıldığında ise, Akdeniz'in özellikle Avrupa için taşıdığı önemi ortaya koyan bir süreç girilmiştir. Kuzey Afrika ülkeleri, Ortadoğu ve Türkiye'den batı için potansiyel güvenlik tehditlerinin olabileceği tezi ağırlıklı olarak gündeme oturmuş bulunmaktadır Söz konusu ülkelerin Avrupa'ya yakınlıkları ve yaşadıkları krizlerin nedenlerinin çok çeşitli oluşu ve bunların toplumsal ve ekonomik nedenleri. Güney Avrupa AB üye ülkeleri için bir "çıbanbaşı olma" eğilimini göstermektedir.

Ortadoğu ve Kuzey Afrika'daki bu belirsizlikler Akdeniz'de kıyısı olan Fransa, İtalya, İspanya ve Portekiz'i ortak askeri kara ve deniz kuvvetleri oluşturmaya itmiştir. Avrupa'nın güçlü ülkesi Almanya bu süreçte katılmadığından bu alt bölgesel kurumsallaşma çerçevesi içinde oluşmakta olan fikirleri yönlendirememekte ve alan çalışmalarına katılamamaktadır. Böylece belirleyici bir aktör rolü de bulunmamaktadır. Avrupa'nın güneye doğru bu açılımı ve kumullarının bu konularda yeni stratejiler üretmeleri bu durum karşısında Almanya açısından bakılınca olumsuz bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda Almanya'nın NATO içinde ağırlığının azalacağından korkulmakta ve yönlendirici gücünün azalabileceği hesap edilmektedir.

Bunun önüne geçilmesi için Alman strateji uzmanlarına göre Akdeniz Havzasını üç alt bölge ve artı bir ülke olarak tasnif etmek gerekmektedir. Bu görüşe göre Mağrep, Ortadoğu, Balkanlar ve Türkiye olarak sınıflandırılabilir. Akdeniz ülkeleri kendi içlerinde farklı güvenlik yapıları sergilemektedirler. Bu düşünceler Akdeniz Havzasının önümüzdeki yıllarda çok daha ısınacağına işaretlerini vermektedir (Gümrükçü, 2002:1-5). Şimdiden bu durumu öngören AB, özellikle MEDA gibi mali programlarla bölgedeki etkinliğini artırmakta ve bölgesel politika araçlarına daha çok bu bölge üzerine yoğunlaştırmaktadır.

SONUÇ

Bugünkü haliyle Avrupa Birliği, iyimser bir bakış açısıyla, demokratik ilkelerin hâkim olduğu, üye ülkelerin sosyal politikalarında çağdaş demokratik ve liberal, insan hak ve özgürlükleri ve hukukun üstünlüğünün gözetildiği, yönetenlerle yönetilenlerin genelde uyum içinde olduğu, dünya çapında önemli bir birlik görünümündedir.

Tüm dünya geneline baktığımızda AB'ye üye ülkeler, sanayileşmiş hatta çoğu sanayi devrimini başlatmış ülkeler grubunda yer almaktadırlar. Sanayileşmeden kaynaklanan sosyal sorunların çözümü için demokratik mekanizmalar geliştirmişlerdir. Birlikte eskiden beri yerleşmiş olan sanayi ve ticaret

geleneği ve bunun bir sonucu da sermaye birikimi mevcuttur. Bu ve sahip olduğu kalifiye işgücü ile Birlik, 21. yüzyılda sanayi ötesi toplum olma yolundadır. .

21. yüzyılın başlangıç yılları ise, dünyada önceden kestirilemeyen kapsamlı, ayrıntılı ve hızlı bir değişim sürecine tanık olmaktadır. Sosyalizm etkisini yitirmekte, kapitalizm alternatifsiz düzen konumuna gelmekte, bilim ve teknoloji alanındaki büyük gelişme insan ve toplum hayatının kapsamlı değişimine neden olmaktadır. Bu değişimde; sanayi toplumundan bilgi toplumuna, fordist üretimden esnek üretime, ulus devletler dünyasından küreselleşmiş dünyaya ve modernist düşünceden post modernist düşünceye geçişler, en çok dikkat çeken temel süreçler olarak görülmektedir. Toplamlar bu süreçte ortaya çıkan yıpranmalar karşısında sürekli olarak arayışlar içine girmektedirler. İnanılmaz bir hızla gelişen küreselleşme sürecinde, artık pay sahibi olabilmek ve bu süreci etki eden aktörler arasına girebilmek, toplamlar için hayati önem taşır hale gelmiştir. Çalışmada ele aldığımız bölgeselleşmede bu süreçte görülen arayışların bir sonucudur.

Söz konusu bu gelişmeler değerlendirildiğinde yenedünya düzeninin belirleyici ögesinin küreselleşme olduğu görülmektedir. Küreselleşme sürecinin yürütücüsü olan büyük aktörler, dünya toplam ticaretinin çok büyük bir bölümünü kontrolleri altında tutarken, teknolojik gelişmeyi de istedikleri gibi yönlendirmektedirler. Bu süreçte görülen, yerelleşmeler, bölgeselleşmeler ve bütünleşmeler de tamamıyla küreselleşme sürecine hizmet etmektedir. Nihayetinde bu süreçte ulus devlet yıpranmaktadır. Bu durumdan ise bölgesel güçler en yüksek faydayı sağlamaktadır.

Avrupa’da birlik fikirlerinin hararetle tartışılmaya başlandığı 20. yüzyılın başından sonuna dek, Avrupalıların ekonomik ve siyasal güçlerini birleştirebilecekleri bir birlik oluşturmaları fikrinin arkasında da bu düşünceler yatmaktadır. Yani AB’de, küreselleşen dünyada ABD, Japonya, Çin, Rusya gibi aktörlerin önünde en güçlüsü olmak istemektedir. En güçlü olan süreçten en çok katkıyı elde edecektir.

Ancak AB’nin çok güçlü bir birlik olması, karşılaştığı sorunları çok çabuk çözmek o kadar kolay görünmüyor. Kuruluş aşamasında dahi birçok sorunla karşılaşan, bütçesini oluştururken üyeleri anlaşılamayan, henüz herkesin kabul

ettiği bir Anayasası olmayan bir Birlik², nasıl dünyanın en güçlü küresel aktörü olacaktır? Bu sorunun cevabını kimse bilmiyor.

AB'nin başarısı öncelikle Avrupa bütünleşmesi sürecinin başarısından geçmektedir. Bunun için de Avrupa halkı ve kimliği duygusunun geliştirilmesi gerekmektedir. Ancak Avrupa bütünleşmesinin başarısını doğru olarak ölçebilmek için ekonomik büyümeye, sosyal refah düzeyine, bölgesel sistem içindeki pozitif güvenlik dinamiklerine bakmak büyük önem taşımaktadır. Bu durum doğal olarak AB'nin jeopolitik konumunu ön plâna çıkarmıştır (Stefanova, 2005:51). Artık bu çerçevede oluşturulan genişleme ve güvenlik politikaları üzerinde durulmaya başlanmıştır.

Son yıllardaki gelişmelere baktığımızda AB'nin genişlemesinin; Merkezi Doğu Avrupa ülkelerinden AB'ye katılımların sağlanması (bu süreç tamamlanıyor) ve coğrafi yayılmanın gerçekleri. Batı balkanlarla uzun dönemli bütünleşme stratejisinin gerçekleşmesi ve Avrupa'nın genişlemesi çerçevesinde demokratikleşme ve politik istikrar ve açıklık aracılığıyla Avrupa Komşuluk Politikasının kademeli olarak geliştirilmesi şeklindeki üç boyutlu bir süreçten oluşmaktadır. Henüz bu sürecin başındayız ve görülüyor ki süreç beklenenden daha uzun sürecek. Ancak bu süreci inceleyip, AB'nin genişleme eksenine giren ülkeleri ve coğrafi konumlarını dikkate aldığımızda, AB'nin siyasal refleksinin ekonomik entegrasyon arayışının önüne geçtiğini görüyoruz.

Çalışmada ayrıntılı bir şekilde ele aldığımız AB'nin kendi iç bünyesinde bölgeselleşme çabaları ve Balkanlarla, Akdeniz bölgesinin bu süreçteki önemi, yukarıda belirtilenler dikkate alındığında daha da önem kazanmaktadır. Çünkü AB, dünyada söz sahibi olabilmek amacıyla yaşanan hızlı rekabet koşullarında, küresel aktörler karşısında öne geçebilmek için bölgeselleşmenin her türlü avantajından yararlanmaya hazırdır. Bu süreci gerek kendi içindeki çıkmazları aşabilmek gerekse de küresel aktörler karşısındaki konumunu daha da güçlendirmek için kullanacaktır.

² Bu sorunların artacağına en önemli göstergesi Avrupa Anayasasını Fransa ve Hollanda'nın reddetmesi olmuştur. Bu durum AB'nin yakın zamanda ciddi krizlerle karşı karşıya kalabileceğini göstermiştir. Bu olumsuz durum kısa süre sonrasında 2007-2013 AB Bütçesinin onaylanması sürecinde de ortaya çıkmıştır. İngiltere, Fransa arasında genel tarım politikası konusunda anlaşmazlıklar çıkmıştır. Bu durum bizlere geçmişte Tek Pazar oluşurken ve Euroya geçerken yaşanan krizleri hatırlattı. Ama şimdiye kadar bu krizler kolaylıkla hep çözülmüştü (Tanugi, 2005: 1). Sorunların çözülme sürecindeki zorlukların artması ve sürenin uzaması AB için tehlike çanlarının çalmasına yol açıyor

KAYNAKÇA

- AKTAN.C.Can; Globalleşme, Bölgeselleşme ve Yerelleşme, <http://www.dtm.gov.tr/ead/DTDERGI/tem98/global.htm> (20.03.2006).
- AKTAR, Cengiz; “Bölgesel Politikalar”, Avrupa Birliği’nin Genişleme Süreci, Der.Cengiz AKTAR. İletişim Yay., İstanbul 2002.
- ALTUNİŞİK, M.Benli; “Avrupa Birliğinin Yeni Akdeniz Politikası ve Türkiye”, Türkiye ve Avrupa, Ed. Atila ERALP, İmge Yay., Ankara, 1997.
- ARMSTRONG. Harvey; “Regional Policy”, Ed. A. EL-AGRAA, The European Union, Economics & Policies, Seventh Edition. Prentice Hall, Enland. 2004.
- BULUT. Yakup; “Türkiye’de Bölge Yönetimi Arayışları”, Amme İdaresi Dergisi, C.35, S.4. Aralık, 2002.
- COŞKUN. Enis; Bütünleşme Sürecinde AB ve Türkiye, Cem Yayınevi, İstanbul, 2001.
- ERALP. Atila; “Hükümetlerarası Konferans ve Esnek Entegrasyon Projeleri Işığında Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri”, Avrupa Yeniden Yapılanırken Türkiye, Friedrich Ebert Vakfı Yay., İstanbul, 1997.
- GÜNAYDIN. Osman; “Bazı AB Ülkeleri ve Türkiye’de Bölgesel Yönetim”, Türk İdare Dergisi, S.447, Haziran 2005.
- GÜMRÜKÇÜ, Harun; “AB’nin Akdeniz Politikası”, www.abhaber.com (20.10.2005).
- KELEŞ, Ruşen; “Bölge Gerçeği ve Avrupa”, Çağdaş Yerel Yönetimler, C.7, S.2, Nisan 1998.
- MATTHEWS, Alan; “The EU and The Developing World”, Ed. A. EL-AGRAA, The European Union, Economics&Policies, Seventh Edition. Prentice Hall. Enland, 2004.
- MENGİ, Ayşegül-Nesrin ALGAN; Küreselleşme ve Yerelleşme Çağında Bölgesel Sürdürülebilir Gelişme, AB ve Türkiye Örneği, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2003.
- STEFANOVA, Boyka; “The European Union As A Security Actor-Security Provision Through Enlargement”, YWorld Affairs, Vol.168, No.2, Fall 2005.
- TANUGİ, Laurent Cohen; “The end of Europe”, Foreign Affairs, 84, No.6, 2005.
- <http://europa.eu.int>, Avrupa Birliği Ana Web Sitesi.
- <http://europarl.eu.int>, Avrupa Parlamentosu.
- <http://ue.eu.int>, Avrupa Birliği Konseyi.
- http://europa.eu.int/comm/dgs_en.htm. Avrupa Komisyonu Genel Müdürlükleri.
- <http://europa.eu.int/en/agencies.html>, Komisyon'un Diğer Kurum ve Ajansları.
- <http://europa.eu.int/comm/spp/rapid.html>, RAPID (Avrupa Komisyonu Basın Servisi).

- <http://eur-op.eu.int>, EUR-OP: AB'nin Yayın Bürosu.
- <http://eudor.eu.int>, EUDOR- Avrupa Doküman Temin Servisi.
- <http://www.deltur.cec.eu.int>, Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği.
- <http://www.abhaber.com>, AB Haber Portalı.
- <http://www.deltur.cec.eu.int/politik.html>, AB Politikaları.
- <http://www.deltur.cec.eu.int/ab-mevzuat.html>, AB Resmi Yayınları.
- <http://www.deltur.cec.eu.int/ab-kurum.html>, AB Kurumları.
- http://www.arcaajans.com/arca.asp?yer=haber&sec_id=8107.

YENİ KAMU İŞLETİMİ VE PERFORMANS YÖNETİMİ

Ahmet APAN*

1. GİRİŞ

Vatandaş olarak kamunun ürettiği mal ve hizmetlerden, doğumdan ölüme kadar her gün yararlanmaktayız. Eski zamanlarda ismi bilinmeyen birçok faaliyet bugün kamunun uğraş alanı haline gelmiştir. Buna karşın, kamunun verdiği hizmetten memnuniyet derecesinin arttığını söylemek olanaklı değildir. Kamu yönetimlerine duyulan güven ve sağladıkları hizmetlerden duyulan memnuniyet oldukça düşük bulunmaktadır.¹ Bu nedenle kamu yönetimi alanında gerçekleştirilen ya da girişilen reform çalışmaları, son otuz yıl içerisinde etkisini en çok hissettiğimiz gelişmelerden biri olmakta ve temelinde ekonomik sorunların yattığı gözlenmektedir.

1970’lerde önceki dönemin tekelleri kapitalist düzenleme tarzının yol açtığı krizin ardından yükselen neoliberal ideoloji, krizin faturasını devlete çıkarmıştır. Krize karşı “küçük devlet, güçlü piyasa” formülasyonu önerilmiş ve bu söyleme uygun olarak devletin rolünün yeniden tanımlanması gerekmiştir.² Bu durum, Kapitalizmin 1970’lere egemen evrensel krize karşı yeniden yapılanması olarak nitelenmektedir. Çünkü kısaca sermayenin, mal ve hizmetlerin, fikirlerin, bulguların ve insan kaynaklarının işletme ve üretim anlamında ulusal sınırları aşması anlamına gelen küreselleşme olgusu, pek çok ulusal ekonomiye olan olumsuz etkilerine bakıldığında uyum sağlamak veya yeniden yapılanmak gereğini ortaya çıkarmıştır.³ Nitekim başta Dünya Bankası olmak üzere, ulus-devlet üstü kuruluşlar adeta zorunlu bir çerçevede bu paradigmalara dünya

* Mülkiye Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Danışmanı

¹ http://www.tesev.org.tr/projeler/proje_kamu_belediye_ozet.php, (26.11.2006).

² Güzelsarı, Selime, Kamu Yönetiminde Yeni Kamu İşletmeciliği ve Yönetişim Yaklaşımları, <http://yonetimbilimi.politics.ankara.edu.tr/yonetimincemeleri.htm>, (21.12.2006).

³ Bilgin, Kamil Ufuk, Performans Yönetiminde İnsan Kaynağı Planlaması, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 37, Sayı 2, Haziran 2004, s. 125.

ölçeğinde geçerlik kazandırmaya çalışmaktadırlar. Kuşkusuz, bu saptamayı bir iyi/kötü şablonu içinde değerlendirmek anlamlı olmayacaktır. Bu tür bir değerlendirme ya da tartışma daha çok siyaset alanı içinde kalmak durumundadır.⁴

Bu yeniden yapılanma çalışmaları sırasında işletme yönetimi tekniklerinden yararlanılmaktadır. Klasik yönetim kavramı, süreçlere, yöntemlere ve kurallara göre işlerin sevk ve idare edilmesini ifade etmektedir. İşletme yönetimi ise sadece talimat ve yönergelere göre iş yapmak yerine hedeflerin ve önceliklerin belirlenmesi, bunların gerçekleştirilmesi için uygulama planlarının yapılması, insan kaynaklarının etkin kullanılması, performans değerlendirme ve yapılan işlerden sorumluluk alma gibi birçok fonksiyonu içermektedir.⁵

Bu çalışmada daha çok işletme yönetimi için kullanılan performans yönetimi kavramını kamu yönetimi açısından ele alacağız. Buna geçmeden önce performans yönetimi kavramının içine doğduğu yönetim bilimi akımlarına bir bakalım.

2. YENİ KAMU İŞLETİMİ VE YÖNETİM İDEOLOJİSİ KURAMI (MANAGERİALİSM)

Yeni Kamu İşletimi (YKİ-NPM), iş ve pazar ilkeleri ile yönetim tekniklerinin özel sektörden kamu sektörüne, devletin ve ekonominin neoliberal anlayışına dayalı olarak, transferidir.⁶ YKİ, 1980'lerden bu yana kamu sektörünü modernize etmek için hükümetler tarafından kullanılan bir yönetim düşüncesidir. Bu akımın temel varsayımı kamu sektöründe daha fazla pazar ağırlıklı düşünmenin hükümetler için, diğer amaçlar ve öncelikler üzerinde olumsuz bir etki yaratmadan, daha düşük maliyetle çalışmaya yol açacağıdır.

Bu nedenle, YKİ diğer kamu yönetimi kuramlarına kıyasla kamu bütçelerinin iyi yönetilmesi için sonuç ve etkinliğe daha çok odaklanmıştır. YKİ, yurttaşları özel sektör anlayışıyla paralel biçimde müşteri olarak görmektedir. YKİ, tüm insan davranışının her zaman kişisel çıkar ve karın en üst düzeye çıkarılmasına dayandığı fikri üzerinde yükselmektedir.

YKİ, dayanağını F. W. Taylor'un görüşlerinden almaktadır. Taylor, önermelerini kamu sektörü için yapmadığı halde çalışmalarının kamu sektörüne etkisi büyük olmuştur. Bu kapsamda Taylor'un verimliliği artırmak için yaptığı

⁴ http://www.tesev.org.tr/dosyalar/kamu_personel/kamu_personel_yonetimi_reformu.mcw, (26.11.2006).

⁵ Özer, M. Akif, Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi, www.savistav.gov.tr/yayin/dergi/dergi2.asp?id=448, (22.11.2006).

⁶ Dreshler Wolfgang, The Rise and Demise of the Public Management, <http://www.paecon.net/PAEReview/issue33/Drechsler33.htm>, (15.11.2006).

parça başına ücret gibi bazı önermelerin biraz sonra ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz performans yönetiminde kullanılan performans ücretlendirmesinin ilk örneği olduğunu söylemek olanaklıdır. Bilindiği gibi, Parça Başına Ücret Ödenmesi İlkesinde ücretin verime göre ödenmesi ve ücret düzeyinin zaman etüdü yoluyla saptanmış standartlara dayanması gerekmektedir.

Yine, buna benzer şekilde performans ücretlendirmesi uygulamasının Kamu Yönetimi biliminin kurucusu sayılan W. Wilson'un öne sürdüğü siyaset-yönetim ayrılığına da uygun düştüğü söylenebilir. Çünkü YKİ'nin temelindeki işletme mantığı Wilson tarafından siyaset-yönetim ayrılığının sağlayıcısı olarak düşünülmüştür.

YKİ, bilimsel geçmişi ile ilgili en önemli bağlantısını H. Simon ile kurmaktadır. Buna göre ister kamu isterse özel sektör olsun başarı yöneticilere bağlıdır. Simon bunu “kamu yönetimi karar verme sürecidir” diyerek formüle etmiştir. Bu akım YKİ ile Yönetim İdeolojisi Kuramı (neomenajeryel) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yönetim İdeolojisi Kuramını kamu yönetimine uyarlamak demek genel olarak özel sektör uygulamalarının kamu yönetimine uygulanması demektir. Bu uyarlama performans ölçümlerine dönük sistemler kurulmasını ve bu amaçla çeşitli göstergeler kullanılmasını öngörmektedir. Üretime ve verimliliğe vurgu yapılarak, bunlarla ilgili oranlar artırılmaya çalışılmakta ve kuruluşların özel sektör sözleşmeleri ile yönetilmeleri için uğraş verilmektedir.⁷

Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı temelde iki farklı düşünce akımından beslenir. Bunlardan ilki işletme yönetiminden kaynaklanan “işletmecilik” (managerialism) ve buna bağlı gelişen “neo-Taylorizm”; ikincisi ise, ekonomik analize dayalı “kamusal seçimi kuramı” ve “yeni kurumcu iktisat” (The New Institutional Economics)dır. 1990'lı yıllarda neo-Taylorist yaklaşıma, kamusal seçim kuramı ve sonra da yeni kurumcu iktisat eklenmiştir. Bu eklenmenin bir sonucu olarak, bu kuramların değerlerini ve önermelerini miras alan işletmeciliğin ‘yeni kamu işletmeciliği’ olarak tanımlanan yeni bir biçimi ortaya çıkmıştır. Ancak, kamu yönetimi kuramcıları genelde yaklaşımın ekonomik yönünden çok işletmecilik yönüne ağırlık vermişlerdir.⁸

Kamu sektöründe performans yönetiminin uygulanabilir olup olmadığı sorusu her zaman akla gelen bir sorudur. Bu soruya olumlu ve/veya olumsuz ce-

⁷ M. Akif Özer, Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi, s. 18.

⁸ Ömürgönülşen, Uğur, The Emergence of a New Approach to the Public Sector: The New Public Management, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, LII, (1-4), 1998, s. 560.

vaplar bulmak olanaklıdır. YKİ yaklaşımında performans standartları geliştirilerek, çıktılar üzerine vurgu yapılmakta, rekabeti geliştirmek, sözleşmecilik ve yetki devri kavramları öne çıkmaktadır.

3. PERFORMANSLA İLGİLİ KAVRAMLAR VE PERFORMANS YÖNETİMİ

Performans kavramı, en geniş anlamıyla belli bir hedefe ulaşmak için önceden belirlenmiş bir faaliyetin sonucunda ortaya çıkan, sayısal olarak ve kalite açısından betimleyen bir kavramdır.⁹ Performans genel olarak amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni, nicel ve/veya nitel olarak belirleyen bir kavramdır.¹⁰ Diğer bir deyişle, belirlenmiş olan bir hedefe ulaşım seviyesinin ölçümüdür. Bu sonuç mutlak ya da nispi olarak değerlendirilebilir. Bir örgütün performansı, belirli bir dönem sonundaki çıktısı ya da faaliyetlerinin sonucudur. Bu sonuç, örgütün belirlediği hedeflere ulaşma derecesi olarak yorumlanmalıdır. Bu durumda performans, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için harcanan çabaların yorumlanması olarak da tanımlanabilir.

“Performans” en basit tanımıyla verimliliğin ölçülmesidir. Bu ölçme kurum için yapılırsa “Kurumsal Performans”, çalışanlara yönelik yapılırsa “personel performans değerlendirilmesi” amacı taşır ve işletmelerin personel politikasının etkinliğini ölçmede yarar sağlar. Bunun yöneticiye olduğu kadar kuruma yansıyan sonuçları da olacaktır.¹¹

Bu konuda yapılan diğer bir tarife göre performans; bir işi yapan bireyin, grubun yada örgütün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak hangi seviyeye ulaşabildiği, başka bir deyişle neyi sağlayabildiğinin nicel (miktar) ve nitel (kalite) olarak anlatılmasıdır. Performans seviyesinin belirlenebilmesi için, gerçekleştirilen etkinliğin sonucunun bir şekilde değerlendirilmesi lazımdır. Değerlendirmeye esas alınan ölçünün anlaşılabilir, anlatılabilir, elle tutulur ve objektif olması gerekmektedir. Değerler, ölçüm işlemi sonucunda belirlenir ve bu değerlerin her biri bir performans göstergesidir. İyi-kötü, yeterli-yetersiz, başarılı, başarısız, birinci- onuncu, 500 Kg. % 80. gibi.

Performans, modern kamu yönetiminin anahtar kavramlarından birisidir. Reform önerilerinin çoğu performansı artırmanın veya yeni performans ölçüleri/araçlarını kamu sektörü örgütlerinde uygulamanın çeşitli yollarından bahsetmektedir. Buna karşın, performansın oldukça değişik anlamları vardır:

⁹ Akal, Zuhal, **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri**, MPM Yayın No: 473, Ankara 1998, s.1.

¹⁰ Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması ÖİK Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/kamuyone/oik527.pdf>, (12.12.2006).

¹¹ http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=506, (01.07.2005).

süreç olarak performans, belli sonuçları başarmak için girdileri çıktılarına dönüştürmek demektir. İçeriği ile ilgili olarak performans en az ve etkili maliyet (tutumluluk), etkili maliyet ve gerçekleşen çıktı (verimlilik) ve çıktı ve başarılan sonuçlar (etkinlik) arasındaki ilişki hakkında bilgi verir.

Performans yönetimi ile ilgili olarak kısaca söz konusu kuruluş kâr amaçlı bir işletme ise en yüksek kâr seviyesine ulaşmanın, bir kamu kuruluşu ise belirlenmiş görevleri en az maliyetle eksiksiz olarak gerçekleştirmenin” önem arz ettiğini söylene de, yönetimlerin performans anlayışları ve belirlenmiş ölçüm kriterleri tarih içerisinde sürekli değişime uğramışlardır.

Başlarda temel performans anlayışı en düşük maliyetle en yüksek üretim, dolayısıyla kar iken, zamanla bu geleneksel anlayıştan günümüzün rekabetçi koşullarının gereği olarak müşterinin tatmini, kalite, yenilik vb. gibi çok değişik ölçülere ağırlık verilerek geleceğin yönetim anlayışına ve örgüt yapısına geçişe yönelinmiştir.

Performans yönetimi, diğer birçok kavram gibi son dönemlerin en gözde kavramlarından birisidir. Hemen her konuda ve kurumda performans, stratejik plan, vizyon, misyon kelimeleri kullanmak neredeyse çağdaş yönetim tekniklerinin uygulandığına bir karine olarak gösterilmektedir.

Performans yönetimi, çoğu OECD ülkelerinde YKİ ile ilgili kamu sektörü reformlarının baskın konusudur ve çıktı odaklılık ile performansla ilgili değişik kavramlar ve performans ölçümü ve yönetim araçları ile ilgilenmektedir.

Örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için gösterilen tüm çabaların değerlendirilmesi “Performans Yönetimi”nin konusunu oluşturur. Örgütsel performanstan söz edilince bundan iki şey anlaşılır:

1. Organizasyonun faaliyetlerinin değerlendirilmesi,
2. Çalışanların faaliyetlerinin değerlendirilmesi.

Anlaşıldığı üzere performans yönetiminin iki temel boyutu bulunmaktadır.¹² Yöneticilerle çalışanlar arasındaki iletişim ve yönetim süreçlerine odaklanan Performans Yönetimi Sisteminde amaç, çalışanların sonuçlar elde etmesine olanak sağlayacak bir ortam yaratmaktır. Performans Yönetimi Sistemi, bir organizasyonda performans planlandığı, yönetildiği, rehberlik edildiği, adil ve doğru olarak değerlendirildiği zaman yüksek güdülemeyi sağlayan bir iş ortamı yaratacağını kabul eder.¹³

¹² http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=506

¹³ Barutçugil, İsmet, Performans Değerlendirme: Tanımı, Amaçları ve Yararları, <http://www.rc.badoor.com/makalevekitaplar/makaleler/PerfYon.htm>, (23.12.2006).

Başlarda temel performans anlayışı en düşük maliyet en yüksek üretim ve dolayısıyla kar iken, zamanla bu geleneksel anlayıştan günümüzün rekabetçi şartlarının gereği olarak müşterinin tatmini, kalite, yenilik vb. çok değişik ölçülere ağırlık verilerek geleceğin yönetim anlayışına ve örgüt yapısına geçişe yönelinmiştir.

Performans yönetimi insanları ve görevi kurumun hedef ve stratejilerine bağlayan bir yöntem” şeklinde veya “ortak bir kurumsal hedef ve amaç anlayışı yaratarak, bütün bireylere kurumun bu hedef ve amaçlarını desteklemedeki rollerini tanıma ve anlamalarına yardımcı olarak, hem kurumun hem de bireylerin performansını yönetmek ve arttırmak” olarak tanımlanmaktadır.¹⁴ Yine, benzer bir tanıma göre performans yönetimi örgütün amaçlarını ve görevlerini mümkün olabilecek en iyi ve en başarılı biçimde gerçekleştirmek için, örgüt kaynaklarını performanslarına göre seçme ve değerlendirme süreci olmaktadır.¹⁵ Dolayısıyla, performans yönetimi verimliliğe, etkililiğe ve ekonomik olmaya odaklanmış örgüt yönetimi anlayışı olup, tüm bunlara ulaşabilmek için ölçülebilir hedefler koymak ve bu hedeflere ilişkin olarak çıktıları/ürünleri sürekli olarak ölçmeyi gerekli kılmaktadır.

Performansın gerçekleştirilmesinde öne çıkan öğeler kısaca VET ya da 3E diye bildiğimiz verimlilik, etkinlik ve tutumluluk kavramlarıdır.

1. Verimlilik denetiminde, belirli miktarda kaynak ile amaca en iyi şekilde ulaşılmasının, en az kaynak kullanımı ile en çok mal ve hizmet üretilmesinin sağlanıp sağlanmadığı, kaynakların iyi harcanıp harcanmadığı, kurumun iyi organize edilip edilmediği, iş akışının iyi bir şekilde düzenlenip düzenlenmediği,

2. Etkinlik denetiminde, kurumların hedeflerinin ve sonuçların açık bir şekilde önceden tanımlanıp tanımlanmadığına, stratejik planlama yapılıp yapılmadığına ve tanımlanmış amaçlar ile stratejik hedeflere ulaşmak amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler sonucunda bu amaçlara ve hedeflere ulaşma derecesi,

3. Tutumluluk denetiminde, hizmetler aksatılmadan harcamaların azaltılıp azaltılamayacağına bakılmalı, ayrıca kaynakların uygun miktarda uygun yerde, uygun zamanda ve uygun maliyet ile uygun bir biçimde tedarik edilip edilemediği,

ölçülmektedir.

¹⁴ http://www.icisleri.gov.tr/ Icisleri/WPX/2006_TR_Valilik%20Genel%20C4%B0%C5%9F.doc, (20.12.2006).

¹⁵ Akal, ibid, s.5.

Kısaca, verimlilik, iyi harcamaya odaklanmaktadır-yüksek düzeyde bir çıktının belli bir düzey ve kalitede girdi kaynaklarıyla gerçekleştirilmesi; etkinlik, akıllıca harcamayla ilgilidir-uygun kalite ve fiyattaki girdi kaynaklarının ve verimli işleyen süreçleri kullanarak uygun kalitede doğru çıktıların üretilmesi; tutumluluk, belli kalitedeki kaynaklar için daha az harcamaya odaklanmasıdır.

P. F. Drucker, Gelecek İçin Yönetim isimli kitabında “iş gücünde ön plana çıkarak hâkimiyet kuran yeni grupların, yani bilgi işçileri ve hizmet işçilerinin verimliliği gelecek on yıllarda gelişmiş ülkelerdeki yöneticilerin çözmek zorunda kalacağı en büyük ve en çetin sorun olacaktır” diyerek bilgi işçiliğinin ve hizmet işçiliğinin önemini vurgulamış, bilgi ve hizmet işlerinde “performansın” odak noktası olması gerekliliğini ifade etmiştir.¹⁶

Genel olarak performans yönetimi, “Örgüt, Sistem, Süreç, Çalışanlar” üzerine bina edilmelidir. Kurumun genel performansının yüksek olabilmesi için birimlerinin performansının yüksek olması gerekmektedir. Birim performanslarının yüksek olabilmesi için ise bu birimlerde çalışanların ve bu birimlerde iş yapma biçimlerinin yani süreçlerinin performansı yüksek olmalıdır. Çalışanların ve iş süreçlerinin performansının sürekli geliştirilmesi için ise araştırma, geliştirme, öğrenme faaliyetlerine önem verilmelidir.

Performans yönetimi; kamu idarelerinin iş ve işlemlerinde etkinliğinin, verimliliğinin, tutumluluğunun ölçülebilir kıstaslarla değerlendirilmesini içerdiğinden şeffaflık ve hesap verebilirliğin geniş anlamda uygulanabilmesi için ihtiyaç duyulan bir yönetim aracıdır.¹⁷ Performans yönetimi, kurumun temel varlık amacına uygun stratejik hedeflerin belirlenmesi ile başlar. Performans yönetiminin temel yaklaşımı sürekli iyileştirme ve geliştirme çabalarıdır.

Performans yönetimi kavramı esas itibarıyla işletme yönetiminde kullanılmaktadır. Performans yönetim anlayışını örgütün var olan sistemine aktarmak istediğimizde, bu sistemin temel amacının bireysel performansın standartlar ve ölçütler aracılığıyla belirlenmesi, ölçülmesi ve tarafların bilgilendirilmesi yoluyla bireysel performansın ve örgütsel etkililiğin birlikte geliştirilmesi olduğu görülmektedir.¹⁸

Performans yönetiminin sadece özel sektörde değil, özellikle son dönemlerde kamu sektöründe de uygulandığı görülmektedir. Performans yönetimi;

¹⁶ Drucker, Peter F., Gelecek İçin Yönetim, İş Bankası Yayınları, İstanbul 2000.

¹⁷ <http://www.aydin-bld.gov.tr/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=54>, (09.12.2006)

¹⁸ Barutçugil, İsmet, Performans Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul 2002, s. 127.

kurumsal hedeflere ulaşılabilmesi için bireysel performansın geliştirilmesine sistematik bir yaklaşım olarak ta görülmektedir.

Konu ile ilgili temel sıkıntı performans yönetiminin bazen yanlış bir şekilde insan kaynakları ve personel sisteminin bir parçası olarak algılanmasıdır. Terimi Google’da arattığımızda, ağırlıklı olarak performans yönetiminin personel işleri ile ilgili olduğu görülür. Oysa performans yönetimi çok daha kapsamlı bir şeydir. Bireylerin değil, tüm örgütlerin nasıl çalıştığını tanımlamaktadır. İleriki bölümlerde de göreceğimiz gibi, personel (insan kaynakları) konusu performans yönetiminin kullanıldığı sahalardan birisidir.

Performans yönetimi, örgütlerin genellikle takip ettikleri çok sayıda iş geliştirme yöntemini bir araya getiren bir şemsiye kavram olarak düşünülmelidir. Bunlara örnek, “Balanced Scorecard”, “Six Sigma”, “ERP”, “CRM” ve “Aktivite Bazlı Maliyetlendirme” yöntemleridir.¹⁹

Bunlardan örneğin, Balanced Scorecard (BSC-Dengeli Stratejik Performans Ölçüm ve Yönetim Sistemi) ele alındığında stratejiyi sürecin merkezine yerleştiren performans yönetim programı olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu sistem R. S. Kaplan ve D. P. Norton’un, yalnızca mali göstergeleri baz almayan, daha kapsamlı ve yeni bir performans ölçüm yöntemi geliştirmek amacıyla, 1990 yılında yapmış oldukları çalışmalara dayanmaktadır.²⁰

BSC’nın gelişmiş bir performans ölçüm sistemi olarak tanımlanmasının nedenlerinden birisi onun örgütün misyon ve stratejisini fiziksel ölçütler haline dönüştürerek ifade etmesidir. BSC isminde yer alan dengeli kelimesi uzun ve kısa dönemli amaçların, finanssal olmayan ölçümlerinin iç ve dış ölçümlerin dengelenmesi gereğini ifade etmektedir.²¹

BSC, kilit yönetim süreçlerini strateji üzerine odaklayan kamu kuruluşlarında kullanılabilecek bir araçtır. 4 perspektifi vardır: finanssal, müşteri, içsel süreçler, büyüme ve yenilik. Ancak, günümüzde birçok kamu kuruluşunun görülebilir bir stratejisi yoktur. BSC, kamu kuruluşlarının çoklu paydaşlarına ve hizmet alıcılarına değer yaratmak ve iletmek için nasıl davranmaları gerektiğini belirlemelerine ve bu yönde strateji geliştirmelerine yardım ederek, kuruluşun misyonunu gerçekleştirmesini ve kamu yöneticisinin stratejiyi etkili bir şekilde

¹⁹

http://www.sas.com/offices/europe/turkey/news/pressreleases/march2005/new02_010305.htm, (10.12.2006)

²⁰ Daha geniş bilgi için bkz. Balanced Scorecard, **Şirket Stratejisini Eyleme Dönüştürmek**, Sistem Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul 1999.

²¹ Ölçer, Ferit, Dengeli Stratejik Performans Ölçüm ve Yönetim Sisteminin Tasarımı ve Uygulanması, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 38, Sayı 2, Haziran 2005, s. 91

uygulamasını sağlayan bir araç olarak kullanılabilir diyenler vardır. BSC, yerel yönetimlerde, çalışanlarla politikacıları birbirine yaklaştırmış ve yapıcı diyalogun belirlenmesine yardımcı olmuştur. BSC yönteminin uygulanması değişik bakış açısı sahiplerinin bir araya gelip, bazı stratejik ve kritik konuları tartıştıkları bir ortamın ve böylece daha da kenetlenmiş bir takım çalışmasının yapılmasını sağlamıştır.²²

Ülkemizde, son dönem reform düzenlemeleri kapsamında hazırlıkları devam eden yeni Kamu Personel Yasası Tasarı Taslağında öngörülen performans ödemeleri, sözleşme esaslı çalıştırma, performansı yetersiz görülenle çalışmama, gibi esaslar YKİ'nin Türk kamu sektörüne yansımaları olarak değerlendirilebilir.²³

4. PERFORMANS YÖNETİMİNİN AMAÇLARI

Performans yönetimi sistemlerinin temel amacı, çalışanların örgüt hedefleri doğrultusunda çalışmalarını ve başarılı sonuçlar elde etmelerini sağlamaktır. Dolayısıyla performans yönetimi sistemleri, çalışanların örgüt hedefleri doğrultusunda etkin ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlayacak araçların ve yaklaşımların geliştirilmesini ve uygulanmasını içerir.²⁴

Kamu yönetiminde performans ve performans sorunlarının örgütsel reçeteleri ve endişeleri ekonomi, sosyoloji hukuk ve diğer disiplinlerdeki bir takım örgütsel perspektiflere benzemektedir.²⁵

Temel amaçlarını yönetsel, geliştirmeye yönelik ve araştırmaya yönelik olarak 3 grup altında toplayabileceğimiz performans amaçlarını ayrıntılı olarak şöyle sıralayabiliriz:²⁶

1. Örgütsel hedeflerin açık tanımlanmış bireysel hedeflere dönüştürülmesi,
2. Hedeflerin gerçekleştirilmesi için gerekli olan performans ölçütlerinin belirlenmesi,

²² http://www.tesev.org.tr/projeler/kamu_uluslararası_metin_bolum9.php, (20.12.2006).

²³ Kamu Personel Tasarı Taslağının ayrıntılı bir incelemesi için bkz. Apan, Ahmet, Sen de mi Brütüs? (Kamu Personeli Kanunu Tasarı Taslağı'nın Bir İncelemesi), **İdarecinin Sesi Dergisi**, Kasım-Aralık 2005, Cilt 19, Sayı 113, s. 36-40.

²⁴ <http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=2793>,

²⁵ Pollitt, Christopher, Talbot, Colin, Unbundled Government, <http://www.people.ex.ac.uk/ojames/unbundled%20government>, (20.12.2006)

²⁶ Barutçugil, İsmet, ibid, s. 126.

3. Belirlenen performans ölçütlerinin çalışanlara zamanında ve adaletle uygulanması,
4. Çalışanlardan beklenen performans sonuçlarıyla, gerçekleşen başarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi,
5. Yöneticiler ve çalışanlar arasında etkin bir iletişim ve anlayış ortamının yaratılması,
6. Performans geliştirilmesi için yönetici ve çalışanların ortak çaba harcanması,
7. Çalışanların başarılarının tanınması ve ödüllendirilmesi,
8. Örgütün ve çalışanlarının güçlü ve zayıf yönlerinin tanımlanması,
9. Geri bildirimle çalışanların desteklenmesi ve güdülenmelerinin artırılması,
10. Eğitim-geliştirme ve kariyer planlaması için yönetime gerekli bilginin sağlanması.

Şimdi, bu amaçların geliştirilmesine yönelik araçlara bir bakalım.

5. PERFORMANS YÖNETİMİNİN KULLANILDIĞI ALANLAR

Performans yönetimi giderek yaygınlaşan bir kavram olup, yönetimin planlama ve denetim faaliyetlerinin daha geniş sınırlarda ve performans kavramındaki gelişmelere ışığında uygulanmasına yönelik bir anlayıştır.

Performans yönetimi anlayışında yönetimin görevleri 3 kümede özetlenebilir:

1. Örgütün ortak amacını ve görevini, örgütü oluşturan en alt sistemlere kadar bu sistemlerin özel amaçlarını da içerecek biçimde tüm örgüte benimsetmek,
2. Örgüt içerisinde yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya doğru bilgi akışını hızlı ve etkin bir şekilde sağlayacak iletişim sistemi oluşturmak,
3. Yönetilen birimlerin performansını sürekli geliştirmek için gerekli önlemleri almak, bu amaçla işletmenin tamamı ya da gerekli görülen birimlerini içine alan ve özellikle çalışanlar için bir performans ölçüm ve denetim sistemi oluşturup uygulamak.

Performans yönetimi özellikle ülkemiz kamu yönetimi bakımından iki noktada öne çıkmaktadır: Bütçe ve personel (insan kaynakları).

5.1. Performans Kavramı ve Bütçe

Performans kavramının en önemli boyutu ekonomik performans anlayışıdır, çünkü ekonomiklik, birimin varlığını sürdürmesinin temel şartıdır; kârlılığı sağlayamayan bir özel kuruluşun yok olması gibi, hizmette verimliliği, etkinliği ve tutumluluğu sağlayamamış ve fayda - maliyet dengesini kuramamış olan bir kamu kurumunun da varlığını sürdürmesi zordur. Performans yönetim sistemi çıktı/sonuç odaklı bir yönetim sistemi olduğundan bu sistemin iyi bir şekilde uygulanabilmesi için öncelikle performans ölçüm sonuçları ile bütçe arasında ilişki kurulması gerekmektedir.²⁷

A.B.D.'de bütün kamu kuruluşları stratejik plan hazırlamak, bu planları yıllık performans planlarına dönüştürmek, bütçelerini bu temelde hazırlamak, harcamaları konusunda ise önceden ilan ettikleri performans göstergeleri temelinde hesap vermek zorundadır.²⁸

Ülkemizde ise performans yönetimi kavramının kamuya doğrudan yansımalarının doğal bir sonucu olarak performans bütçeleme uygulamasına başlanmıştır. Bu kapsamda 1995'te Dünya Bankası Projesi olarak başlayan süreç 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Yasası ile somut biçime bürünmüştür.²⁹

5018 sayılı Yasanın 9. maddesinde kamu idareleri “Kamu idareleri bütçelerini, stratejik planlarında yer alan misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerle uyumlu ve performans esasına dayalı olarak” hazırlamakla yükümlü tutulmuştur.

5018 sayılı Yasa'ya dayanarak çıkarılan Yönetmelikte;

Stratejik plan: Kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren planı,

Performans programı: İdarenin stratejik planı doğrultusunda bir mali yılda yürütülmesi gereken faaliyetlerini, bu faaliyetlerin kaynak ihtiyacını, performans hedef ve göstergelerini içeren, idare bütçesinin ve faaliyet raporlarının hazırlanmasına esas teşkil eden programı,

²⁷ Yenice, Ebru, Kamu Kesiminde Performans Ölçümü ve Bütçe İlişkisi, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der61m4.pdf>, (01.12.2006).

²⁸ Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim, s. 31. <http://www.metu.edu.tr/~sener/yapilanma.pdf>, (09.10.2006).

²⁹ Güler, Birgül A., Avrupa Birliği ve Kamu Reformları, <http://politics.ankara.edu.tr/~bguler/taslaknotlar.htm>, (11.11.2005).

Performans hedefi: İdarelerin, stratejik hedeflerine ulaşmak için bir mali yılda gerçekleştirmeyi amaçladıkları performans seviyelerini gösteren hedefleri,

Performans göstergesi: İdarelerin stratejik amaç ve hedeflerine ulaşmak üzere yürüttükleri faaliyetlerin belli bir boyutunu ölçmek ve değerlendirmek için kullanılan göstergeyi,

Tanımlamaktadır.

Görüldüğü gibi, stratejik plan performans ölçütlerini gösterirken, performans programı da yıllık performans hedef ve göstergelerini içermektedir. Bu göstergeler de kamu sektörü kuruluşlarının faaliyetlerinin boyutunu ölçmek ve değerlendirmek için kullanılmaktadır. İşletme yönetimi açısından ise, stratejik planlamayı, organizasyonun amaç ve hedefleriyle değişen pazar fırsatları arasındaki uyumun korunması ve yönetilmesi şeklinde tanımlayabiliriz.³⁰ 5018 sayılı Yasa'yla performans yönetimi makroekonomik yapının ihtiyaç duyduğu fayda-maliyet dengesini kurumsal ve işlevsel bazda sağlayabilecek bir araç olarak görülmektedir.

5.2. Performans Kavramı ve Personel (İnsan Kaynakları) Rejimi

Pek çok OECD ülkesinde kamu görevlileri sistemi kamu sektöründe performansın etkisi altında kalmaktadır. Öncelikle, kamu personel sistemleri gittikçe özel sektör personel sistemleri ile benzeşmektedirler. Bu, kamu görevlilerinin bazı ayrıcalıklarının kaldırılması ile de yakından ilişkilidir. Öte yandan, kamu görevlilerinin maaşları, hala özel sektördeki kadar değildir.³¹

Performans odaklı bir insan kaynakları rejiminin uygulanabilmesi için;

1. Etkin işe alma ve seçme prosedürlerinin uygulanması (yüksek performansı olanları çekmek),
2. Eğitim öğretim araçları (performans yönetiminde gerekli yetenekleri ve tutumları için yönetimi geliştirme ve liderlik eğitimi dahil),
3. Performansı güdüleyen çekici güdüleme ve teşvik sistemleri,
4. Personelin mevcut potansiyelini ve kapasitesini kullanmasına izin veren yeterli işe yerleştirme sistemleri,
5. Yöneticilerin liderlik davranışlarını teşvik etmek,

³⁰ http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=129, (01.07.2005).

³¹ Assessing Performance-Oriented HRM Activities in Selected OECD Countries, [http://appli1.oecd.org/olis/2002doc.nsf/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/c154007b916e14bfc1256c3e0045c394/\\$FILE/JT00132002.PDF](http://appli1.oecd.org/olis/2002doc.nsf/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/c154007b916e14bfc1256c3e0045c394/$FILE/JT00132002.PDF), (10.01.2007).

6. Verilen görevlerin sıklıkla performansa dayalı gözden geçirme ve değerlendirmesinin yapılması,
7. Maddi veya maddi olmayan yollarla iyi performansın ödüllendirilmesi,
8. Olumlu performansı ödüllendirilme ve kariyer ilerlemesinin sağlanması.

Performans odaklı çalışanlar bakımından performans için güdüleme ile performanstan dolayı güdüleme arasındaki ayrıma da dikkat etmek gerekir. Personel sistemlerinde performansla ilişkili 3 farklı insan kaynakları aracı ilişkilendirilebilir:

1. Birim başkanlıkları ile bireysel olarak çalışanlar arasındaki performans anlaşmaları: Bu tür anlaşmalar açık hedefler ve performans göstergeleri yanında bazen bütçeyi de içermektedir. Anlaşmalar yıllık performansa dayalı olacaktır. ABD, Kanada, Avustralya, Almanya gibi ülkelerde uygulaması vardır. Bu uygulama genelde kıdemli çalışanlar için uygulanmaktadır Amaç ve hedeflerin açık olması halinde bazı avantajları olmakla beraber, anlaşma hükümleri belirsiz olursa istenen katkıyı sağlayamamaktadır.

2. Performans değerlendirmeleri: Üstler genelde en az yıllık olarak astlarını değerlendirmekle yükümlüdürler. Bizim sistemimizde buna yıllık sicil denmektedir. İşte bu değerlendirmelerin performans anlaşmalarıyla ilişkilendirilmesi öngörülmektedir. Üstler, astların belirlenmiş hangi hedefleri gerçekleştirmeye yatkın olduğunu ve hangi hedeflerin ne tür nedenlerden dolayı gerçekleştirilemeyeceğini tespit etmelidir. Buna bağlı olarak geri bildirimler alınırken, performansa dayalı iyileştirmeler de yapılmalıdır. Eğitim sonuçları ve görev ayarlamaları da gözden geçirmelerin bir parçası olacaktır. ABD, İngiltere, Kanada, Avustralya, Belçika, Danimarka gibi ülkelerde bunun örnekleri görülmektedir. Performans değerlendirmeleri ile ilgili olarak 2 farklı eğilim vardır. Performans değerlendirmeleri her zaman işe yaramamaktadır. Bazı tipik kusurları vardır: a) Performansı be hedefe ulaşmayı ölçme güçlükleri (özellikle siyasetle yakından ilişkili veya maddi olmayan hizmetleri sunarken), b) üstlerin çalışanları hakkında adil karar vermesindeki güçlükler (örneğin, kendisine yakın olanların performansları yetersiz olsa da kayırımla olasılığı), c) kamu hizmeti mevzuatı yüzünden düşük performans gösterenleri “cezalandırma” ve yaptırım uygulamada karşılaşılan güçlükler (Özellikle, iş sınıflandırmasının azlığı ve işten çıkarılma gibi). Oysa performans ölçümleri yalnızca hedefin altında veya üstündekiler için uygun sonuçlar varsa geçerli olacaktır. Son uygulamalara baktığımızda 2 farklı performans ölçütleri ve kotalarının olduğunu görürüz: Kıta Avrupa’sı ülkelerinde hayli farklı ölçütler ve kotaları barındıran mükem-

meliyetçi bir niceliksel sistem ve İngiltere gibi ülkelerde uygulanan rakamsal ölçüleri azaltan ve sözlü değerlendirmeler.

3. Performansa dayalı ücret ödemesi: Pek çok ülkede performansa dayalı ücret ödemesi çalışan gruplarına uygulanmaktadır. Bazıları, bunu sadece kıdemli çalışanlarına uygulamaktadırlar. İş güdülemesi, tatmini ve performansını artıracığı öngörülse de performansa dayalı ücret ödemesi ile ilgili deneyimler bu etkilerinin sınırlı olduğunu ortaya koymuştur.

Performans dayalı ücret ödemesi kavramının örgüt personeli açısından nasıl kullanıldığını incelemek için önce dünya uygulamalarına, sonra da ülkemizdeki duruma bir bakalım.

5.2.1. Performansa Dayalı Ücret Ödemesinin Geçmişi

Performans kavramının personel verimliliğini artırmak için kullanılmasında izlenen yol daha çok performansa dayalı ücret ödemesidir. YKİ'nin yükselişi ile birlikte kamu çalışanlarının verimini artırmak ta en çok üstünde durulan konulardan birisi olmuştur. Bu noktada üzerinde durulan en önemli konulardan birisi özel sektörde de kısmen uygulanan iyi çalışan personele temel ücret yanında performansla dayalı ücret ödenmesidir. Performansa dayalı ücret uygulamaları yaygın olarak OECD ülkelerinde uygulanmaktadır. Bu uygulamaların sonucu şaşırtıcı olmuştur. Personel daha iyi çalışma karşılığında para beklentisi karşısında beklenenden daha az motive olmuştur. Ancak, performansa dayalı ücret ödemeleri doğru menajeryel bağlamda uygulandığında performansı artırabilir görüşü de vardır.³²

Performansa dayalı ücret ödemelerinin ilk dalgası 1980'lerde Kanada, Danimarka, Hollanda, Yeni Zelanda, İspanya, İsveç, İngiltere ve A.B.D.'de görülürken, 1990'lardan itibaren Avustralya, Finlandiya, İrlanda ve İtalya'da bu yöntemi benimsemiştir.

5.2.2. Performansa Dayalı Ücret Ödemesine Getirilen Eleştiriler

Bu uygulayıcı ülkelerde performansa dayalı ücret ödemesine yapılan eleştiriler ve olumsuz etkileri şöyle rapor edilmiştir:³³

- Adaletsiz ölçme uygulamaları,
- Şeffaf olmayan uygulamalar,
- Cazip olmayan/küçük ödüller,

³² Paying for Performance: Policies for Government Employees, <http://www.oecd.org/dataoecd/13/51/34910926.pdf>, OECD Policy Brief, Mayıs 2005.

³³ Assessing Performance-Oriented HRM Activities in Selected OECD Countries,

- Performansa dayalı ücret ödemesinin yüksek performans gösterenlerin küçük bir kısmına uygulanmasından dolayı tatminsiz büyük bir kitle oluşması,

- Eşit pay ilkesine göre ödül dağıtılması,

- Önceden hak edilmiş ödüllerin verilmemesi,

- Takım performansından doğan zararlar.

Farklı ülkelerdeki deneyimler göstermiştir ki, performansa dayalı ücret ödemesi ancak tam bir performansa dayalı bir insan kaynakları uygulamasının içinde yapılırsa ve uygun bir performans kültürü ile ilişkilendirilirse değerli bir teşvik olacaktır.

5.2.3. Ülkemizde Performansa Dayalı Ücret Uygulamaları

Ülkemizde performans kavramı genelde personel rejimleri ile ilişkilendirilmiştir. Türkiye’de memurların devletle ilişkilerini, yani personel rejimini düzenleyen yasalar şunlardır:

1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu,
2. 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu,
3. 2914 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu,
4. 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu,
5. 399 sayılı Sözleşmeli Personele İlişkin Kanun Hükmündeki Kararname.

Bunların dışında Cumhurbaşkanlığı, TBMM, TÜBİTAK, RTÜK, TSE gibi bazı kuruluşların yasalarındaki özel düzenlemelerle personel rejimini belirleyebildiklerini hatırlatmak yararlı olur.

Ülkemiz personel rejiminde kamu görevleri için norm kadro belirlemek hizmete alma; ücretlendirme; değerlendirme; yükselme bakımından kamu görevlilerini bireysel performans ölçütlerine ve sözleşmeli çalıştırma sistemine geçirme hedefinin teknik altyapısını hazırlamak demektir.

Norm kadro sistemi ile sonra kamu personel rejiminin kariyer sisteminden kadro sistemine dönüştürülmesi:

1. Sözleşmeli istihdama geçiş,
2. İstihdam yetkisinin kurumlara devri,
3. Yönetmelik denetim yerine mali performans denetimine geçiş,
4. Merkezi personel biriminin ‘düzenleme-denetleme üst Kurulu’na dönüştürülmesi,

Aşamaları gelecektir.³⁴

³⁴ <http://politics.ankara.edu.tr/~bguler/>, (20.11.2006).

Ülkemizde süregelen reform gündeminin son ayağını oluşturan Kamu Personeli Yasası Tasarı Taslağı henüz ele alınıp yasalaşamamıştır. Taslak dışında norm kadro uygulamasına doğrudan geçiş 5302 sayılı İl Özel İdaresi Yasası'nın teşkilatı düzenleyen 12. maddesi ve 5395 sayılı Belediye Yasası'nın yine teşkilatı düzenleyen 48. maddesi de norm kadro ilke ve standartlarına uygun örgüt yapısını öngörmektedir. Her iki maddenin takip eden maddeleri bu norm kadro standart ve ilkelerinin İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından belirleneceğini hüküm altına almıştır.

Söz konusu Taslakta ücretlere ilişkin temel öneri performans ücretine geçilmesidir. Taslağın 111. maddesi uyarınca, Taslakta belirtilen amirlerce personelin performansının, fazla çalışma süresi vb. kriterler göz önünde tutularak başarılı bulunması halinde yıllık performans değerlendirme sonuçlarına göre temel görev aylığının veya temel görev ücretinin yüzde beşini ve ilgili kurum bütçesine memurlar, diğer kamu görevlileri ve sözleşmeli personel için konulan toplam personel giderleri ödeneğinin yüzde birini geçmemek üzere öngörülen performans ödeneğinden karşılanmak suretiyle, takip eden yılda aylık performans ödemesi yapılacaktır.³⁵

Halen, kamu kesiminde performansa dayalı ücret uygulaması 399 sayılı KHK'ye tabi çalışan sözleşmeli personele uygulanmaktadır. Yöneticiler tarafından yapılan performans değerlendirmesi sonucunda alınan puanlara göre kişilerin ücretleri %2-8 civarında artabilmektedir.³⁶ Yine, Sağlık Bakanlığına bağlı hastane ve sağlık ocaklarında performans adı altında sağlık personelinin yaptığı işlerin çeşitli şekillerde puanlanması yapılarak ödemede bulunmaktadır.

Personel rejimi bakımından performans değerlendirmesi personelin bulunduğu görevde yaptığı işin niteliğin ve miktarını önceden belirlenmiş iş standartlarıyla karşılaştırmaya dayanmaktadır.³⁷

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin performans ölçütlerine göre değerlendirilip ödüllendirileceği yasalaşma olanağı bulamayan 5227 sayılı Yasanın 47. maddesinde de belirtilmiştir.

³⁵ Apan, Ahmet, Sen de mi Brütüs (Kamu Personeli Kanunu Tasarı Taslağı'nın Bir İncelemesi), **İdarecinin Sesi Dergisi**, Kasım-Aralık 2005, Cilt 19, Sayı 113, s. 38.

³⁶ Erdoğan, Seyhan, **Kamu Yönetimi Reformu İncelemeleri: Mülkiye'den Perspektifler**, No: 60, Kasım 2003, s. 22.

³⁷ Bilgin, Kamil Ufuk, **Kamu Performansı Yönetimi**, TODAİE, Ankara 2004, s. 51.

6. KAMU SEKTÖRÜNDE PERFORMANS YÖNETİMİ UYGULAMASI

Kamu sektörü reformcuları performans yönetimini 3 farklı amaçla ilişkilendirmektedirler:

1. Yönetimi geliştirme ve hizmet sunumu,
2. Hesap verebilirliği ve denetimi güçlendirmek,
3. Tutumluluğu ve mali kısıtlamaları gerçekleştirmek.

Bu amaçların göreceli baskınlığına dayalı olarak performans yönetimi oldukça değişik biçimlerde tasarlanabilir ve farklı kavram ve araçlar uygulanabilir.

Performans odaklı kamu sektörü örgütleri 2 ana aşamada yer almaktadırlar. Birinci aşama, “girdi-çıkıtı” aşamasıdır. Bu aşamada örneğin, baskın yönlendirme mantığı girdilerin kontrolünden çıktılara odaklanmaktadır. İkinci aşama, daha geniş bir bakış açısıyla tarif edilebilir: çıktılar ve sonuçlar (output ve outcome). Buna örnek olarak, sonuç hedeflerini politik anlamda koymak ve bunların başarımını denetlemektir.

Kamu Yönetimi reformlarında yapılmaya çalışılan performans yönetimi daha çok kamu tüzel kişiliklerinin tüzel kişiliğinin örgütlenme düzeyine odaklanmaktadır. Örgütsel düzeyde performans yönetiminin baskın mantığı aşağıdaki gibidir:

1. Performans amaçları ve hedefleri koymak,
2. Gerçek performansı ölçmek (performans göstergeleri),
3. İç ve dış müşterilerle performans odaklı sözleşmeler,
4. Performans bütçeleme ve muhasebe sistemleri (bütçe ve muhasebe belgelerinde performans verilerinin bulunması dâhil),
5. Performans izleme ve denetim (kıyaslama vb.).

Devletin yeniden düzenlenmesine yönelik reform çalışmaları merkezi hükümetlerin kamusal politikaları sürecinin verimli bir biçimde oluşmasını ve uygulanmasını savunmaktadır. Bu görüştekilere göre, kamusal politikalar yeniden formüle edilmeli, izlenmeli, değerleri benimsenerek, sonuçlarının sisteme yeniden dönülerek gözden geçirilmesi sağlanmalıdır. Devletin hiyerarşik yapısı yerine, kurumlar arasında ağ oluşturularak, eşgüdüm sağlanmalıdır. Bunları yapabilmek için yöneticilik tarzları gözden geçirilmelidir.³⁸ Bürosuna

³⁸ Güler, Birgül Ayman, Devletin Yapısal ve İşlevsel Dönüşümü Küreselleşme, s. 32.

kapanan, zamanını planlama, iş akımı tabloları, yönetmelikler ve standart yöntemlerle geçiren yöneticiler yerine daha etkin bir yönetim tarzını benimseyen yöneticiler revaçtadır. Bu yeni tip yöneticiler stratejik sorunları tanımlamaya zaman ayırarak başka işleri astlara devretmeli, personelin değerlendirilmesinde performansa ağırlık vermelidir.

Bu görüşler son dönem reform çalışmaları bakımından da etkisini göstermiştir. Buna göre, kamu yönetiminde “hukuki rasyonellikten” “işletmeci rasyonelliğe” geçişi içeren bu dönüşümle, kamusal hizmet sunumunda verimlilik, etkinlik, ekonomiklik faktörleri önem kazanırken, performans yönetimine paralel olarak, kamusal denetimde de performans ölçütleri temel alınmaktadır.³⁹

Kamu yönetimi için performans yönetiminin uygulanmasını şöyle özetleyebiliriz;

1. Esas itibarıyla stratejik planlama ile başlayan bir süreçtir.
2. Bu planlarda stratejik hedefler tespit edilir.
3. Hedeflerin tespitinden sonraki aşama performans değerlerinin belirlenmesidir.
4. Değerlere göre kamu kurumlarının (örgütlerin) performans ölçümü yapılır. Örgütlerin VET ilkelerine ne ölçüde uyduğunu tespit etmek için öncelikle performanslarının ölçülmesi gerekir.
5. Bir sonraki aşamada bu ölçüm sonuçlarına göre performans denetiminin yapılması vardır.
6. Yapılan denetime göre kamu kurumlarının performans değerlendirmesi yapılarak stratejik hedeflere ulaşmadaki başarı için kurumun ve yöneticilerinin performans değerlendirmesi yapılır. Aslında tüm bu süreç örgütü yöneten kişilerin, örgütü amaçlarına ne ölçüde ulaştırabildiğini tespit etmek için yapılır.
7. Bu süreçte örgütün hedeflerine ulaşmadığı tespit edilirse örgüt yöneticileri şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri çerçevesinde performans düşüklüğünün hesabını vermek zorundadır.

6.1. Performans Ölçülmesi

Performans ölçümü, bir kurumun kullandığı kaynakları, ürettiği ürünleri ve hizmetleri, elde ettiği sonuçları takip etmesi için düzenli ve sistematik biçimde veri toplanması, bunların analiz edilmesi ve raporlanması süreci olarak

³⁹ Köse, H. Ömer, Küseselleşme Sürecinde Devletin Yapısal ve İşlevsel Dönüşümü, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der49m1.pdf>, (13.10.2006).

tanımlanır.⁴⁰ Performans ölçümü, kurumun önceden belirlenen stratejik amaçları ve hedefleri doğrultusunda ne kadar ilerleme gösterdiğinin, kurumun güçlü ve zayıf yönlerinin ve kurumun gelecekteki önceliklerinin belirlenmesine yardımcı olur. Performans seviyesinin belirlenebilmesi için gerçekleştirilen etkinliğin sonucunun bir şekilde değerlendirilmesi gereklidir. Değerlendirmeye esas alınan ölçünün anlaşılabilir, anlatılabilir somut ve nesnel olması gerekir. Değerler ölçüm sistemi sonucunda belirlenir ve bu değerlerin her biri performans göstergesidir.⁴¹

Performans ölçümü, sonuçların ne olduğunu gösterir; ancak, sonuçların neden bu şekilde gerçekleştiğini açıklamaz. Aynı şekilde performans ölçümü sonucunda elde edilen bilgilere bakarak doğrudan bir kurumun başarılı veya başarısız olduğu yargısına varmak mümkün değildir. Bu şekilde bir yargıya varılabilmesi için performans değerlendirmesi yapmak gerekir. Performans değerlendirmesi, performans ölçümünden farklı olarak uygulanan politikalarla meydana gelen sonuçlar arasındaki nedensellik ilişkilerini ortaya çıkarır ve performans ölçümüne göre daha fazla uğraşı gerektirir.

Bir örgütün kontrolü, amaçların halen geçerli olup olmadığını ve faaliyetlerin gerçekten amaçları gerçekleştirip gerçekleştirmediğini belirlemek için geribildirim gereksinim duyar. Geribildirim, girdilerin, süreçlerin ve çıktıların yanı sıra etkilerin kapsamını içeren bir performans ölçüm rejimi yoluyla sağlanır. Böyle bir rejim içinde, performans, başarının ya da başarısızlığın bir ölçümünü veren performans göstergeleri aracılığıyla ölçülmektedir.

Kamu çalışanlarının özellikle yönetici ve profesyonellerin performans ölçümü insan kaynakları yönetiminin en tartışmalı alanlarından birisi olmuştur. Kamu sektöründeki birçok kurumun performans ölçümünün kolay olmadığı, hizmet sektöründe yer aldığı ileri sürülmekte ve bu nedenle sonuç ve çıktıların özel sektörde olduğu gibi kolaylıkla ölçülememesi durumunda performans ve ödülün nasıl ölçüleceği sorusu ortaya çıkmaktadır. Performans ölçümünün yapıp yapılmamasını veya nasıl yapılacağını düşünürken, kamu görevlileri bu ölçümleri hangi amaçla kullanacaklarını da düşünmelidirler. Çünkü performans ölçümü önemli maliyet ve çabayı gerektirir. Uygun performans standartları geliştirmek, veri toplamak, bu bilgileri işlemek, tahlil etmek ve toplanan bilgiyi hazırlanan standartlar içerisine yerleştirmek, ölçüm raporlarını hazırlayıp ilgili

⁴⁰ **Performans Ölçümüne İlişkin Öneri Raporu**, 2001 Eylem Planının 6.2'inci Stratejisi Kapsamında Yapılması Öngörülen Faaliyetler Bağlamında Kurulan Komisyon, 14 Şubat 2002, s. 6.

⁴¹ Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması ÖİK Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/kamuyone/oik527.pdf>, (07.01.2007).

yerlere göndermek ve bu raporları okuyup yorumlamak hep bu maliyeti arttırıcı aşamalıdır.

Performans, aşağıdaki faktörlerin değerlendirilmesi ile ölçülebilir:

1- Amaçlar: Kuruluş neyi ve neleri elde etmeyi amaçlamaktadır?

2- Kaynaklar: Kurumun kullandığı mali kaynaklar, insan gücü ve fiziki kaynaklar nelerdir?

3- Faaliyetler: Kurum elindeki kaynakları hangi yöntem ve usulleri uygulayarak, amaçladığı hedefe dönüştürmektedir?

4- Faaliyet sonucu: Faaliyetler sonucunda elde edilen mal ve hizmetler ile diğer değerler nelerdir?

5- Etkiler: Faaliyet sonuçlarının, hedeflenen amaçların doğrudan doğruya elde edilmesi bağlamındaki kesin etkileri ile diğer yan amaçların elde edilmesi anlamındaki geniş ve dolaylı etkileri nedir?

Kamu kesimi performans ölçümünün üç önemli unsuru vardır. Bunlar;

1. Karar oluşturmak,
2. Sorumluluk mekanizmasını geliştirmek (kontrol),
3. Kamu idareleri hizmetlerinin performansını yükseltmektir.

Performans ölçümleri aşağıdaki kamu görevlilerinin karar alma prosedürlerini güçlendirir:

1. Seçilmişler,
2. Kamu idaresinde görevli yönetim kurullarının atanmış ve seçilmiş üyeleri (planlama kurulları, sağlık ve eğitim kurulları gibi) kamu kurumları ve kamu görevi gören (Gönüllü kurumlar yönetim kurulları, kar amaçlı olmayan hizmet kuruluşları ve kamu ile bağlantılı kar amaçlı kuruluşlar da dâhil),
3. Kamu kurumlarının yöneticileri.

Performans ölçümü; hükümetleri vatandaşlarına, kamu hizmeti görenleri müşterilerine, hizmet ettikleri topluma ve ürettikleri hizmetlerin kullanımına, kamu kurumu üst düzey yöneticilerini kurumların yönetim kuruluna, alt düzey yöneticileri ve personeli üstlerine ve kamu hizmeti gören taşeronları bu hizmetleri finanse eden veya düzenleyen kamu kurumlarına karşı sorumlu ve duyarlı bir çizgiye getirir.

Kamu idarecileri ve görevlileri elde edilen performans ölçüm sonuçlarını performanslarını geliştirmek yönünde, kaynak tahsisi yöntemini geliştirerek,

üretimin tahlil, planlama ve programlamasını geliştirerek, kamu hizmetlerinin verimliliğini yükseltmek için tedbir alınmasına yönlendirerek kullanabilirler.

Performans ölçümüyle şekillenen kamu yönetim alanında önemli bir yer tutan sivil toplum kuruluşlarının halk tarafından algılanışı, faaliyet alanları ve katılımcı kitlelerinin özellikleri gibi sorular etkin bir performans ölçüm sistemi içinde cevapları mutlaka bilinmesi gerekli sorulardır. Kamu yönetimlerinde performans ölçümü için öncelikle siyasi dengeler içerisinde ölçümü yapma kararını almaya ve daha sonra da giderek daha etkin kullanımını sağlayacak kurumsal yapıyı oluşturmaya yönelik dürtülerin var olması gerekir.⁴²

6.1.1. Performans Ölçümüne Bir örnek: PUKO Yöntemi

PUKO; Planlama, Uygulama, Kontrol ve Önlem al kelimelerinin kısaltılmışı olup çok bilinen ve uygulanan performans ölçümü yöntemidir. Deming çevrimi olarak ta bilinir. PUKO içinde yer alan;

Plânla: Müşteri istekleri ve kuruluşun politikası ile uyumlu sonuçların ortaya çıkması için gerekli nesnel hedefleri ve süreçleri oluşturun.

Uygula: Süreçleri uygula,

Kontrol et: Süreçleri ve ürünü, politikalar, hedefler ve ürünün şartlarına göre izle, ölç ve sonuçları rapor et,

Önlem al: Süreç performansını sürekli iyileştirmek için gerekli önlemleri al,

Anlamında kullanılmaktadır. Bu yöntem aslında toplam kalite yönetimi için kullanılmakta olup, sürekli iyileşmeyi sağlamaya yöneliktir.⁴³ Bu yöntem kullanılarak kuruluşların performans ölçümünü yapmak olanaklıdır.

Performans yönetiminin her aşamasında performans ölçümünden ve performans ölçüm sonuçlarından faydalanılmaktadır. Performans ölçümü yönetim ve hesap verebilirliğin bir aracı olarak pek çok ülkede yıllardır kullanılmaktadır. Performans ölçümünün hizmet kalitesinin artırılmasında, hesap verme sorumluluğunun gerçekleştirilmesinde, çalışanların performansının ölçülmesinde bir yaptırım veya yönetim aracı olarak kullanılması mümkündür. Performans ölçümü her kapıyı açan bir anahtar değildir. Performans ölçümünün bazı

⁴² Adaman, Fikret, Çarkoğlu, Ali, Türkiye’de Yerel ve Merkezi Yönetimlerde Hizmetlerden Tatmin, Patronaj İlişkileri ve Reform, http://www.tesev.org.tr/projeler/proje_devletrefrapor.php, (17.11.2007).

⁴³ Türker, Rehber, Yükseköğretimde Kalite, <http://www.universitetoplum.org/text.php3?id=165>, (09.11.2006).

beklenmeyen etkiler meydana getirme olasılığı da her zaman vardır. Performans ölçümü sırasında bu risklerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Performans ölçümü ile gerçekleştirilmek istenen nihai amaç kamusal mal ve hizmetlerin kalitesinin artırılmasıdır. Performans ölçümü sonunda;

1. Öncelikle performans ölçümü sonuçlarına göre yapılacak değerlendirme ile iyi veya kötü performansın ortaya çıkarılması sağlanır.

2. Daha sonra mal ve hizmet üretenlerin üzerinde bu yolla kamuoyu baskısı oluşturulması amaçlanır.

3. Son olarak da bu kamuoyu baskısının daha kaliteli mal ve hizmet üretimine yol açması hedeflenir.

6.1.2. Performans Ölçümünün Yararları

Performans ölçümünün yararlarını şöyle ifade edebiliriz:

1. Performans ölçümü etkin hesap verme sorumluluğunun gerçekleştirilmesine yardımcı olur. Bir kurumun stratejik amaç ve hedefleri ile performans hedeflerinin ne ölçüde yerine getirildiğini gösterir. Bu nedenle performansın ölçülmesi yoluyla hesap verilebilirliğinin sağlanması için uygun zemin sağlanmış olmaktadır.

2. Çalışanların performansının ölçülmesi de performans ölçümünün bir parçasıdır. Kişisel performansın ölçülmesi ile kişiler bir bütün olarak kurum performansına katkılarını görebilirler. Kişilerin yaptıkları işi algılaması, kurum içinde kendilerinden beklenenleri anlayarak kendi kendilerine ilerleme kaydetmelerini sağlar. Performans kültürü geliştiğinde çalışanlar kendi gündelik işleri yanında kurum performansının sürekli artırılmasına da katkıda bulunacaklardır.⁴⁴

3. Performans ölçümünün diğer bir yararı da yaptırım amacıyla kullanılmasıdır. Performans ölçümüne dayanılarak değerlendirme yapılması ve bu değerlendirme sonuçlarına göre iyi performansın ödüllendirilmesi ve kötü performansın cezalandırılması mümkün olacaktır.

4. Son olarak performans ölçümü performans yönetiminin en önemli parçasıdır. Performans ölçümünün sonuçlarından etkili bir şekilde yararlanmak için performans yönetimi kullanılması gerekir. Performans yönetimi, kurumu ileriye götürecek amaçların oluşturulmasını, kaynakların dağılımını ve öncelikli

⁴⁴ Robson J, Implementing A Performance Measurement System Capable of Creating A Culture of High Performance, International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 54, No: 2, 2005, s. 138.

alanlara tahsisini sağlayarak uygulanan politikaların belirlenen amaçlara ulaşmayı güvence altına alıp almadığını kontrol eden ve kurumsal kültür ile kurumsal sistem ve süreçler üzerinde olumlu etkiler meydana getirmek üzere performans bilgisini kullanan bir yönetim sistemi olarak tanımlanmaktadır.⁴⁵ Performans ölçümü ile yönetimde bilgiye dayalı karar alma süreçlerinin oluşturulması hedeflenmektedir.

6.2. Performans Kavramı ve Denetim

Performans denetimi, örgütün gerçekleştirdiği iş başarımı (performans) ile önceden yapılan plan ve programlara göre gerçekleşmesi istenilen sonuç (çıktı) arasındaki farklılığı saptamak ve bu ikisi arasındaki uygunluğu sağlamak için yapılan her türlü yönetsel önlem dizisi, performansı ölçen denetim olarak tanımlanmaktadır.⁴⁶ Performans denetimi, performans yönetiminin bir alt ögesi olup temel amacı performansın ölçülmesi, değerlendirmelerin ve yeni düzenlemelerin yapılabilmesini sağlamaktır. Bu denetim, örgütün etkili bir şekilde faaliyet gösterip göstermediğini tespit etmek üzere bir örgütün amaçlarının belirlenmesi ve kaynak kullanımının analiz edilmesi ve performans göstergeleri ile ilgilidir.⁴⁷

Performans denetiminde, özellikle, etkinlik denetimine ağırlık verilip, süreçler ve çıktıların irdelenmektedir. Bu da program amaçlarının yanlış seçilmesi, amaç-kaynak ilişkisinin kurulması, kaynakların tam ve etkin olmayan kullanım şekilleri ve yönetimdeki yanlışlıkları ortaya çıkarmakta yardımcı olacaktır. Performans denetimi, iş yükü ve çıktı kıstaslarına dayanmaktadır.

Kamu mal ve üretiminde VET'in sağlanıp sağlanmadığının belirlenebilmesi için, mümkün oldukça, her programın bağımsız ve anlamlı bir nihai ürününün olması ve program çıktılarının ölçülmesi istenilmektedir. Bu ölçüm, her bir programa uygun kıstasların belirlenmesi ve elde edilen sonuçların bu kıstaslara göre değerlendirilmesi demektir. İşte verimliliğe, etkinliğe ve kaynakların ekonomik olarak kullanımına ilişkin kıstaslar aracılığıyla yapılan her düzeydeki denetim, kaynak savurganlığının olup olmadığını gösterecektir.

Pratikte, bu VET'i oluşturan üç kavram arasındaki sınırların netlikle belirlenmesi güçtür. Özellikle, verimlilik ve etkinlik kavramları geçişlere

⁴⁵ Amaratunga, D. And Baldry, D., Moving from Performance Measurement to Performance Management Facilities, **Facilities Journal**. Vol. 20. No.5/6. p.220.

⁴⁶ http://www.icisleri.gov.tr/_Icisleri/WPX/2006_TR_Valilik%20Genel%20%C4%B0%C5-%9F.-doc, (20.12.2006).

⁴⁷ Karahan, Firdevs, Bilişim Teknolojisine Yönelik Performans Denetimi Kurs Notları, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/yayinicerik/hiz08biltekperden.pdf>, s. 1, (10.12.2006).

elverişlidir. Bu nedenle, performans incelemelerinde, bu temel kavramların birbiriyle bağlantılı olarak düşünülmesi gerekir.

Performans incelemeleri, genellikle politik konularla bağlantılıdır. “Sağlık konusundaki düzelmeler”, “Yaşam kalitesi” gibi kavramlar söz konusu olduğunda bazı değerlendirme güçlükleri ortaya çıkmaktadır. Bir hastane inşaatının sağlıkla ilgili konularda olumlu etkisi saptansa da, bu faaliyetin demografik, ekonomik ve çevresel değişikliklere yol açabileceği ihtimali karşısında temkinli olmak gerekmektedir.

Performans denetimleri geçmişe yönelik olmasına karşın, bu denetimlere girişilmesinin en başta gelen amacı denetlenenin gelecekteki faaliyetlerinin etkinliğine katkıda bulunacak iyileştirmelerin beklenmesinde yatmaktadır.

Bir performans denetiminde üç aşama vardır:

- Uygun konuların belirlenmesi için araştırma,
- Düşük performansın kanıtının belirlenmesi,
- Düşük performansın nedenlerinin belirlenmesi.

Performans denetimi sadece belirli mali faaliyetleri değil, fakat aynı zamanda örgütsel ve idari sistemler de dâhil olmak üzere kamusal (devlet) faaliyetlerin tam bir açılımını kucaklar.⁴⁸

Kamu mali yönetiminde saydamlığın ve hesap verebilirliğin sağlanması ve kamu idarelerinde performans ölçümüne dayalı denetime dayanak teşkil edecek temel koşullardan birisi, mali işlemlerin uluslararası standartlara uygun bir muhasebe ve raporlama sisteminin oluşturulmasıdır. Saydamlık, hesap verebilirlik ve performans denetimine destek sağlayacak bir muhasebe sisteminin tahakkuk safhasını da içine alan ön mali kontrolü de kapsamayı gerekmektedir.

Ülkemizde 2003 yılında kabul edilmesine karşın ancak, 2006 yılında yürürlüğe girme şansı bulan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Yasasının 68. maddesi Sayıştay’a kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli olarak kullanılıp kullanılmadığının belirlenmesi, faaliyet sonuçlarının ölçülmesi ve performans bakımından değerlendirilmesi için dış denetim yapma görevi vermiştir.

5018 sayılı Yasa temel özellikleri bakımından yöneticiler üzerine kurulmuş, orta ve uzun vadeli hedefler ve planlar öngören, analitik bütçeye geçişi sağlayan, performans esasına dayalı ve dış denetim görevini Sayıştay’a bırakan,

⁴⁸ <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/elek/ekutupana2.asp?id=209>, (10.11.2006).

çıktı odaklı, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine sadık, iç denetim ve faaliyet raporları yoluyla kamuoyu denetimi isteyen, katılımcı bir bütçe sistemi getirmektedir.

Yürürlüğe giremeyen 5227 sayılı Yasa'nın 38, 39, 40 ve 49. maddeleri denetimle ilgili yeni düzenlemeler getirmektedir. Yasada iç denetim idari denetimle özdeşleşmekte ama içeriği performans denetimi olarak yeniden düzenlenmektedir. Performans denetimi ile kamu hizmetinin değeri ölçülürken kamu yararı ya da meşruluk değil, maliyetinin düşük olup olmadığı (ekonomiklik), kaynak girdisi ve alınan sonuçların etkinliği (verimlilik) önemlidir. Hizmetin içeriği, kaynakların nasıl paylaştırılıp sunulduğu, halkın taleplerine ne ölçüde karşılık verildiği ve kamu yararı gibi ölçütler değerlendirme dışıdır.⁴⁹

6.3. Klasik Denetim (Düzenlilik Denetimi) ile Performans Denetimi Arasındaki Fark

Klasik denetimle, Performans Denetimi arasındaki farkı şu şekilde açıklayabiliriz:

1- Düzenlilik denetiminde, mali durum ve mevzuata uygunluk hakkında kanaati açıklamak için sadece mali veriler kullanılabilirken; performans denetiminde, kurumun başarısı ve gerçek performansı üzerine değerlendirme yapmak için hem mali hem de mali olmayan veriler kullanılır.

2- Düzenlilik denetimi sadece harcamaların meşruluğu, uygunluğu ve düzenliliği yönlerinden inceleme yaptığından kapsamı dardır. Performans denetimi ise verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun gerçekleşme derecesini saptamak için çeşitli yönetim işlerini incelediğinden kapsamı geniştir.

3- Düzenlilik denetiminin süreci ve kriterleri gelişmiş olmasına karşın, performans denetiminin belirli kriteri yoktur. Bu denetim tipi için gerekli olan teknikler kurumun tipi ve niteliğine göre hazırlanır.

4- Düzenlilik denetiminde işlemler üzerinde durularak hata, atlama, yolsuzluk ve uygunsuzluklar belirlenirken, performans denetiminde, bir kuruluş, bir program veya projenin genel işleyişi hakkında rapor vermek asıldır. Bu genel işleyiş hakkında fikir verirken tabii ki hata, atlama ve yolsuzluk konuları da incelenir.

5- Performans denetimi kurumların hedef ve amaçlarını gerçekleştirme derecesini değerlendirir. Ancak düzenlilik denetiminde bu tür yorumlara girilmez.

⁴⁹ Dinler, Demet, Sönmez, Umut, **Kamu Yönetimi Reformu İncelemeleri: Mülkiye'den Perspektifler**, No: 60, Kasım 2003, s. 39.

6- Düzenlilik denetimi, işlemler bittikten sonra onlar üzerinde yapılan denetimdir. Performans denetimi ise geleceğe yöneliktir. Geçmiş ve şu andaki durumu gelecekteki projeler açısından inceler.

7- Düzenlilik denetiminde, alışılmış mesleki kurallar ve denetim teknikleri kullanılırken, performans denetimi için uzmanlık bilgisi gerekmektedir.

8- Düzenlilik denetimi sadece düşünceleri açıkladığından statiktir, ancak performans denetimi, sistemler, işlemler ve usullerin geliştirilmesi için genel yorumlarda bulunduğundan dinamiktir.

9- Düzenlilik denetimi yönetimi sınırlayan etkenleri göz önüne almaz, fakat performans denetimi rapora yönetimin başarısızlıkları yanında başarılarını ve onu sınırlayan etkenleri de alarak mümkün olduğunca tarafsız olmaya çalışır.

Şimdi, İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulunun yaptığı performans denetim örneklerinden Kaymakamlık Performans Denetimini inceleyerek konuyu biraz daha somutlaştıralım.

6.4. Kamu Sektöründe Performans Yönetimi Uygulanmasında Karşılaşılan Güçlükler

Kamu-özel sektör kuruluşları arasında performans yönetimi uygulanmasına yönelik farklılıklar şöyle özetlenebilir:

1. Kamu kuruluşlarının amaçları çok geniş ve belirsizdir.
2. Kamu sektörünün temel ilgi odağı (diğer çıkar grupları ile birlikte) halktır.
3. Kamu kuruluşlarının sorumluluk kapsamı, paydaşları (hizmet kullanıcıları, iş görenleri, vergi mükellefleri, seçmenler, hükümet) farklıdır ve bunlar farklı etkilere sahiptir. Yani kamu kuruluşları çok sayıda farklı grubun farklı beklentilerine yanıt vermek zorundadır.
4. Kamu kuruluşlarının hissedarları yoktur.
5. Kamu kuruluşları, hizmetlerini önceden planlanmış stratejilere göre sunar ve bu hizmetlerin toplumsal olma özelliği vardır.
6. Kamu kuruluşları, merkezi olarak vergilendirmelerle finanse edilmekte ve küresel olmaktan çok, bölgesel ve ulusal faaliyetlere odaklanmaktadır.
7. Özel sektör finansal ölçülere odaklanırken, kamu kuruluşları örgütsel misyonlarını gerçekleştirmek için finansal sorumluluk ile paydaşlara/ müşterilere hizmet sunumu arasında denge sağlamaya odaklanırlar. Buna göre, finansal amaç, kamu kuruluşlarının sorumluluk alanlarından sadece biridir, ana

amaç değildir. Kârdan daha çok bütçeye odaklanırlar. Kamu kuruluşlarının bütçesinin sınırlı olması nedeniyle de bu kuruluşlarda geliştirilen standartları vatandaşlara sunulan hizmetin etkililiğini tam olarak tanımlayamayan finansal perspektif yerine, müşteri perspektiflerine odaklanmaktadır.

8. Özel sektörde çalışanları, stratejik amaçlara ve ölçülere yönlendirmek için performansa dayalı ücret sistemi kullanılır. Kamu kuruluşlarında böyle bir sistem henüz genellenememiştir.

Bu güçlülere karşın kamu sektörü kuruluşları performans

7. SONUÇ

Toplum yaşamında sürekli değişim, karmaşılaşan çevre, gelişen teknoloji, yeni devlet müdahaleleri, iç pazarı dış rekabete açma zorunluluğu, değişen ekonomik koşullar ve bütün bunların etkisinde oluşan yeni birey davranışları yönetim anlayışında büyük değişikliklere yol açmıştır. Bu süreç içerisinde işletmelerde müşteriye yönelme olarak görülen eğilim kamu kuruluşlarında hizmetten yararlananların tatminine yönelme olarak ifade edilebilir.

Yenidünya düzenine uyum adına yapılan çağdaş düzenlemelerle yeniden yapılanan kamu yönetim anlayışı;

- Performans ölçme,
- Sorumluluk alma,
- Kaynakları etkin ve verimli kullanma,
- Hedef, strateji ve öncelikleri belirleme, kıstaslarını içermektedir.

Performans yönetimi yoluyla düzenli ve belli aralıklarla kamu kuruluşlarınca parlamentoya ve kamuoyuna mali ve performans raporları sunularak, kamu yöneticilerinin faaliyetleri ve bütçe üzerinde siyasi kontrollerin güçlendirilmesi ve kamu yönetiminde şeffaflığın sağlanması hedeflenmektedir. Bu yönetim anlayışı tamamıyla çıktı ve sonuç üzerine odaklanmıştır. Bu tutum pek çok eleştiriye yol açmaktadır.

Performans yönetiminin de içinde yer aldığı YKİ'ne yöneltilen eleştirilerin temelinde bu yönetim anlayışının moda olmasından dolayı pek incelenmeden temel kabuller üzerinden benimsenmesi gelmektedir. Öyle ki, performans yönetimi, toplam kalite yönetimi gibi kavramlar ilerleme olarak varsayılmakta ve ilerlemeci sayılmak için yapılan işler bu kavramlarla adlandırılmaktadır. Örneğin, mevcut veya yeni bir etkinliğin genişletilmiş bir merkezi örgüt veya

doğrudan merkez tarafından daha iyi yapılacağı önermesi uygulanamaz addedilmektedir.⁵⁰

YKİ ile ilgili diğer bir önemli sorun daha az açık olması (daha fazla denetime gereksinim duyması) ve her zaman yeterliliğe değil de, bazen siyasi çözümler aramaya daha ağırlık veren ve aşağı yukarı her zaman uyuşma zemini arayan kamuoyunun yanlış anlaşılabilmesidir. Gerçekten de, 5018 sayılı Yasa uygulamasında da incelediğimiz gibi performans (bütçe) yönetiminin temeli denetim mantığına dayanmaktadır. Harcama öncesi denetim, ön mali denetim, iç denetim, dış denetim, kamuoyu denetimi, Meclis denetimi derken sistem tam anlamıyla denetim üzerine oturmuştur. Oysa Yasa çıkarılırken gerekçelerden birisi kamu yönetimi üzerindeki ağır denetimlerden dolayı, kamu yöneticilerinin iş yapmaya değil, denetimlerde hesap vermeye odaklanmasından dolayı verimsiz çalışması olarak ifade edilmiştir. 5018 sayılı Yasada 5436 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle bu yanlışlık fark edilerek en azından ön mali kontrol (denetim) kaldırılrsa da diğer denetimler aynen muhafaza edilmiştir.

Performans yönetimi uygulamaları için de genel bazı olumsuzluklar söz konusudur. Performans tercihleri, özellikle niceliksel yeterlik ölçümleri, diğer bazı önemli ilke ve amaçların (örneğin, meşruluk, gereksinimlere cevap verme, eşitlik gibi) gözden kaçırılmasına neden olabilmektedir. Yani sıra, geleneksel kamu görevi değerlerinin aşınmasına ve fırsatçılığa yol açabilmektedir. Son olarak, kamu yöneticilerinin yolsuzluk uygulamalarına meyletmesine de sebep olabilmektedir.

Sonuçta, ülkemizde son dönem reform yasaları oldukça önemli dönüşümler içermektedir. Gelineen noktada onlarca yıllık bir baskının da sonucu olarak bazı uluslararası kuruluşlar Türk kamu yönetiminin yeterince etkin ve verimli olmadığı gerekçesi ile reforma tabi tutulmasını önermiştir. Kamu yönetimimizdeki bazı olumsuz örnekler kendisi hakkındaki olumsuz yargıları güçlendirmiştir. Değişmeyen tek şeyin değişimin kendisi olduğu ilkesinden hareketle Türk kamu yönetiminin de gelişen ve değişen dünya koşullarına şu ya da bu şekilde ayak uydurmak zorunda olduğu açıktır. Ancak, bu gelişim çabaları kendi gerçeklerimizden uzaklaşmamız sonucunu doğurmamalıdır. Aslında, Cumhuriyetimizin kuruluşundan bu yana kötü bir alışkanlığımız olan başka ülkelerin yasalarını kopya çekme kolaycılığı reform düzenlemelerinde de kendini göstermektedir. Cumhuriyet kurulurken ülkenin içinde bulunduğu kötü koşullar ve yetersiz aydın ve yetişmiş insan eksikliği o dönemi mazur gös-

⁵⁰ Dreshler Wolfgang, **The Rise and Demise of the Public Management**, <http://www.paecon.net/PAEReview/issue33/Drechsler33.htm>, (15.11.2006).

terebilir. Fakat son dönem reformları sırasında bu kolaylıktan kaçınmak gerektiği de aşıktır.

Başka ölkelerin iyi ve başarılı deneyimlerinden yararlanmak tabi ki yararlıdır. Önemli olan bu deneyimlere kendi gerçeklerimizi de katabilmektir. Performans yönetimi ile ilgili gerek 5018 sayılı Yasa, gerekse yapılması düşünülen diğeryasal düzenlemelerin de bu çerçevede ele alınması gerekir.

KAYNAKÇA

8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, **Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması ÖİK Raporu**, <http://ekutup.dpt.gov.tr/kamuyone/oik527.pdf>, (12.12.2006).

Adaman, Fikret, Çarkoğlu, Ali, **Türkiye’de Yerel ve Merkezi Yönetimlerde Hizmetlerden Tatmin, Patronaj İlişkileri ve Reform**, http://www.tesev.org.tr/projeler/proje_devletrefrapor.php, (11.12.2006).

Akal, Zuhul, **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri**, MPM Yayın No: 473, Ankara 1998.

Amaratunga, Dilanthi; Baldry, Dennis, **Moving from Performance Measurement to Performance Management Facilities**, Facilities Journal. Vol. 20. No.5/6. p.217-223.

Apan, Ahmet, Sen de mi Brütüs? (Kamu Personeli Kanunu Tasarı Taslağı’nın Bir İncelemesi), **İdarecinin Sesi Dergisi**, Kasım-Aralık 2005, Cilt 19, Sayı 113, s. 36-40.

Assessing Performance-Oriented HRM Activities in Selected OECD Countries, [http://appli1.oecd.org/olis/2002doc.nsf/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/c154007b916e14bfc1256c3e0045c394/\\$FILE/JT00132002.PDF](http://appli1.oecd.org/olis/2002doc.nsf/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/c154007b916e14bfc1256c3e0045c394/$FILE/JT00132002.PDF), (10.01.2007).

Barutçugil, İsmet, **Performans Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul 2002.

Barutçugil, İsmet, Performans Değerlendirme: Tanımı, Amaçları ve Yararları, <http://www.rcbadoor.com/makalevekitaplar/makaleler/PerfYon.htm>, (23.12.2006).

Bilgin, Kamil Ufuk, **Kamu Performansı Yönetimi**, TODAİE, Ankara 2004.

Bilgin, Kamil Ufuk, **Performans Yönetiminde İnsan Kaynağı Planlaması**, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 37, Sayı 2, Haziran 2004, s. 123-147.

Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim, <http://www.metu.edu.tr/~sener/yapilanma.pdf>, (09.10.2006).

Dinler, Demet; Sönmez, Umut **Kamu Yönetimi Reformu İncelemeleri: Mülkiye’den Perspektifler**, No: 60, Kasım 2003, s. 32-43.

Dreshler Wolfgang, **The Rise and Demise of the Public Management**, <http://www.paecon.net/PAEReview/issue33/Drechsler33.htm>, (15.11.2006).

Drucker, Peter F., **Gelecek İçin Yönetim**, İş Bankası Yayınları, İstanbul 2000.

Edwards, J. David, **Managerial Influences In Public Administration**, Department of Political Science University of Tennessee at Chattanooga, www.utc.edu/~mpa/managerialism.htm, (03.01.2007).

Erdoğan, Seyhan, Kamu Personeli Rejiminde Uyarlanma, **Kamu Yönetimi Reformu İncelemeleri: Mülkiye’den Perspektifler**, No: 60, Kasım 2003, s. 10-23.

Güler, Birgül A., **Avrupa Birliği ve Kamu Reformları**, <http://politics.ankara.edu.tr/~bguler/taslaknotlar.htm>, (11.11.2005).

Güler, Birgül A., **Kamu Personeli Kimdir?**, <http://politics.ankara.edu.tr/~bguler/>, (20.11.2006).

Güzelsarı, Selime, **Kamu Yönetiminde Yeni Kamu İşletmeciliği ve Yönetişim Yaklaşımları**, <http://yonetimbilimi.politics.ankara.edu.tr/yonetimincemeleri.htm>, (21.12.200

Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması ÖİK Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/kamuyone/oik527.pdf>, (12.12.2006).

Kaplan, Robert; Norton, David, **Balanced Scorecard, Şirket Stratejisini Eyleme Dönüştürmek**, Sistem Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul 1999.

Karahan, Firdevs **Bilişim Teknolojisine Yönelik Performans Denetimi Kurs Notları**, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/yayinicerik/hiz08biltekerperden.pdf>, (10.12.2006).

Karakaya, Sebaattin, İl Özel İdarelerinde Norm Kadro Uygulaması, **Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi**, Cilt 11, Sayı 7, Temmuz 2006, s. 24-31.

Köse, H. Ömer, **Küreselleşme Sürecinde Devletin Yapısal ve İşlevsel Dönüşümü**, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der49m1.pdf>, (13.10.2006).

Paying for Performance: Policies for Government Employees, OECD Policy Brief, Mayıs 2005 <http://www.oecd.org/dataoecd/13/51/34910926.pdf>, (10.01.2007).

Performans Ölçümüne İlişkin Öneri Raporu, 2001 Eylem Planının 6.2'inci Stratejisi Kapsamında Yapılması Öngörülen Faaliyetler Bağlamında Kurulan Komisyon, 14 Şubat 2002, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/elek/elekicerik/sayperolc.pdf>, (23.12.2006).

Pollitt, Christopher; Colin, Talbot, **Unbundled Government**, <http://www.people.ex.ac.uk/ojames/unbundled%20government>, (20.12.2006).

Rehber, Türker **Yükseköğretimde Kalite**, <http://www.universite-toplum.org/text.php?id=165>, (09.11.2006).

Robson, James, Implementing A Performance Measurement System Capable of Creating A Culture of High Performance, **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol. 54, No: 2, 2005, p. 138.

Ölçer, Ferit, **Dengeli Stratejik Performans Ölçüm ve Yönetim Sisteminin Tasarımı ve Uygulanması**, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 38, Sayı 2, Haziran 2005, s. 89-134.

Ömürgönülşen, Uğur, The Emergence of a New Approach to the Public Sector: The New Public Management, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, LII, (1-4), 1998, 517-565.

Özer, M. Akif, **Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi**, www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/dergi2.asp?id=448, (22.11.2006).

Yenice, Ebru, **Kamu Kesiminde Performans Ölçümü ve Bütçe İlişkisi**, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der61m4.pdf>, (01.12.2006).

ELEKTRONİK KAYNAKÇA

<http://www.aydinbld.gov.tr/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=54>, (09.12.2006).

http://www.bilgiyoneti.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=129, (01.07.2005).

http://www.bilgiyoneti.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=506, (12.12.2006).

http://www.icisleri.gov.tr/Icisleri/WPX/2006_TR_Valilik%20Genel%20C4%B0%20C5%9F.doc, (20.12.2006).

<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=2793>, (08.01.2007).

http://www.sas.com/offices/europe/turkey/news/pressreleases/march2005/new02_010305.htm, (10.12.2006).

<http://www.sayistay.gov.tr/yayin/elek/ekutupana2.asp?id=209>, (10.11.2006).

http://www.tesev.org.tr/dosyalar/kamu_personel/kamu_personel_yonetimi_reformu.mcw, (26.11.2006).

http://www.tesev.org.tr/projeler/proje_kamu_belediye_ozet.php, (26.11.2006).

http://www.tesev.org.tr/projeler/kamu_uluslararası_metin_bolum9.php, (20.12.2006).

TÜRK KAMU İDARESİNİN YENİ YÖNETİM VE DENETİM SİSTEMLERİ

İsmail KALENDER*

1. GİRİŞ

Dünyada yaşanan gelişmeler kamu ve özel sektörde yönetim ve organizasyon yapılarını değişime zorlamaktadır. Hiyerarşik bürokrasi ve otoriteye dayalı politika oluşturma ve uygulama sürecini içeren yönetim anlayışı, yerini vatandaş taleplerine duyarlı, onları karar alma süreçlerine katan, hesap vermeye hazır ve etkin işleyen yönetim anlayışına terk etmektedir. Yeni yönetim anlayışının temelinde; katılımcılık, hesap verebilirlik, saydamlık, açıklık, stratejik yönetim, risk yönetimi, iç kontrol, performans yönetimi, vatandaş/müşteri odaklılık, bilgiye dayalı yönetim gibi temel kavramlar yer almaktadır. Yetki ve sorumlulukların paylaşıldığı bu yeni yönetim anlayışı ile saydamlık ve hesap verme sorumluluğu hayata geçirilmektedir. Yönetim felsefesinin değişmeye başladığı modern kamu yönetimi anlayışı ile birlikte denetim anlayışı da geleneksel teftiş anlayışından iç denetime doğru değişmeye başlamıştır.

Türk Kamu Yönetim sisteminin uluslararası standartlar ve Avrupa Birliği müktesebatı ile uyumlaştırılması amacıyla başlatılan yeniden yapılandırma çalışmalarının en önemlisi kuşkusuz 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunudur. Bu kanunla kamu yönetimi açısından önemli yenilikler getirilmiştir. Ancak Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten bu yana oldukça uzun bir süre geçmiş olmasına rağmen getirilen yeniliklerin, özellikle de iç kontrol, iç denetim sistemlerinin anlaşılmadığı, iç kontrol ve iç denetim ilişkisinin kurulamadığı görülmektedir.

Bu nedenle biz burada 5018 sayılı Kanunla getirilen yeni yönetim ve denetim sistemleri olan iç kontrol ve iç denetimi ele alıp değerlendirecek, iç kontrol ve iç denetim arasındaki ilişkiyi 5018 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat ile diğer idari düzenlemeler çerçevesinde değerlendirip bir bütün olarak ortaya koymaya çalışacağız.

*İç Denetçi, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı İç denetimi Birimi Başkanı

1.1- KMYK Kanununun Adının Doğru Anlaşılması

Bazı değerlendirmelerde 24.12.2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanıp yürürlüğe giren ve 2005 yılında 5335 ve 5436 sayılı Kanunlarla yapılan değişik ve ilavelerden sonra tüm hükümleriyle yürürlüğe giren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun¹ adının tam anlaşılmadığı ya da yanlış değerlendirildiği görülmektedir. Bu da Kanunun adında geçen mali kelimesinin Kanunun tamamını kapsıyor gibi değerlendirilmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Öncelikle Kanunun adının doğru algılanması gerekir ki, içeriği de doğru anlaşılabilsin. Kanun koyucu bu Kanunla kamuda iki alanda çok radikal değişikliklere giderek temel düzenlemeler yapmıştır. Bunlardan biri mali yönetim konularıyla ilgili yapılan köklü değişikliklerdir. Diğeri ise kamu yönetim sistemimizin yeni tanıştığı bir kavram olan İç Kontrol (Yönetim) Sisteminin getirilmiş olmasıdır. İç kontrolün bir parçası sayılan iç denetim sistemi ile kanunun denetim anlayışı da baştan sona yenilenmiştir. Dolayısıyla burada iki ayrı yeni yönetim sistemi ile iç denetime ilişkin düzenleme yapıldığına dikkat edilmelidir.

1.2- Kanunun Kapsamı

5018 sayılı Kanunun 2. maddesinde ‘ki Bu Kanun, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahallî idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin malî yönetim ve kontrolünü kapsar.’ hükmüne yer vererek kamu idarelerinin kontrolünün bu kanun kapsamında düzenlendiği açıkça ifade edilmiştir. Burada mali kontrol ibaresi değil sadece kontrol ifadesinin kullanıldığına dikkat edilmelidir. Ve bağlacıyla iki ayrı konu birbirinden ayrılmıştır. Kamu idarelerinin kontrolü. Kanunun Beşinci Kısımında açıklanan iç kontrol yönetim sistemi olup, 55. maddesinde açıkça ifade edilen mali ve mali olmayan diğer kontroller bütünüdür.

Bu açıklamadan sonra 5018 sayılı Kanunun getirdiği yeni yönetim ve denetim modellerini ele alıp değerlendirelim.

2 - KAMUNUN YENİ YÖNETİM VE DENETİM SİSTEMLERİ

2.1- Kamunun Yeni Yönetim Modeli / İç Kontrol Yönetim Sistemi

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu sadece mali yönetim sistemimizi değiştirmekle kalmamış, yönetim anlayışımızı bir bütün olarak ele

¹ Resmi Gazete’de Yayımlanan 5436 sayılı Kanun ile değişiklikler yapılmıştır.24.12.2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 27.4.2005 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 5335 sayılı Kanun ve 24.12.2005 tarihli

almış ve önemli yenilikler getirmiştir. Kanunun beşinci kısmında iç kontrol sistemi düzenlenmiştir. İç kontrol sistemi Türk kamu yönetiminin bu Kanunla tanıştığı yeni bir kavramdır. Yönetim sorumluluğu temelinde oluşturulan yeni yönetim anlayışına iç kontrol yönetim sistemi denilmektedir.

2.1.1- İç Kontrolün Tanımı ve Amacı

5018 sayılı Kanunun 55. maddesinde iç kontrolün tanımı yapılmıştır. Burada; “İç kontrol; idarenin amaçlarına, belirlenmiş politikalara ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini, varlık ve kaynakların korunmasını, muhasebe kayıtlarının doğru ve tam olarak tutulmasını, malî bilgi ve yönetim bilgisinin zamanında ve güvenilir olarak üretilmesini sağlamak üzere idare tarafından oluşturulan organizasyon, yöntem ve süreçle iç denetimi kapsayan malî ve diğer kontroller bütünüdür. ” olarak tanımlanmıştır.

Görev ve yetkileri çerçevesinde, malî yönetim ve iç kontrol süreçlerine ilişkin standartlar ve yöntemler Maliye Bakanlığınca, iç denetime ilişkin standartlar ve yöntemler ise İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenir, geliştirilir ve uyumlaştırılır. Bunlar ayrıca, sistemlerin koordinasyonunu sağlar ve kamu idarelerine rehberlik hizmeti verir. ” hükmü yer almaktadır.

Kanunun 56. maddesinde iç kontrolün amacı düzenlenmiştir. Buna göre;

“a Kamu gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerinin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yönetilmesini,

b) Kamu idarelerinin kanunlara ve diğer düzenlemelere uygun olarak faaliyet göstermesini i,

c) Her türlü malî karar ve işlemlerde usulsüzlük ve yolsuzluğun önlenmesini,

d) Karar oluşturmak ve izlemek için düzenli, zamanında ve güvenilir rapor ve bilgi edinilmesini,

e) Varlıkların kötüye kullanılması ve israfını önlemek ve kayıplara karşı korunmasını,

Sağlamaktır. ” İç kontrolün amacı olarak belirlenmiştir.

Kontrolün yapısı ve işleyişini düzenleyen Kanunun 57. maddesinde ise “Kamu idarelerinin malî yönetim ve kontrol sistemleri; harcama birimleri, muhasebe ve malî hizmetler ile ön malî kontrol ve iç denetimden oluşur.

Yeterli ve etkili bir kontrol sisteminin oluşturulabilmesi için; mesleki değerlere ve dürüst yönetim anlayışına sahip olunması, malî yetki ve sorumlu

lukların bilgili ve yeterli yöneticilerle personele verilmesi, belirlenmiş standartlara uyulmasının sağlanması, mevzuata aykırı faaliyetlerin önlenmesi ve kapsamlı bir yönetim anlayışı ile uygun bir çalışma ortamının ve saydamlığın sağlanması bakımından ilgili idarelerin üst yöneticileri ile diğer yöneticileri tarafından görev, yetki ve sorumluluklar göz önünde bulundurulmak suretiyle gerekli önlemler alınır. " hükümleri yer almaktadır.

Görüldüğü gibi, bir yönetim fonksiyonu olan iç kontrol sistemi sadece mali değil, mali ve mali olmayan tüm faaliyet ve işlemleriyle yeni bir yönetim modeli olarak belirlenmiştir.

İç kontrol; kamu kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli ve idarenin amaçlarına uygun bir şekilde kullanılması, iş ve işlemlerin mevzuata uygunluğu, faaliyetler hakkında düzenli, zamanında ve güvenilir bilgi üretilmesi, idarenin varlıklarının korunması, yolsuzluk ve usulsüzlüklerin önlenmesi konularında yeterli ve makul güvence sağlayan bir yönetim aracıdır. İç kontrol, sadece kontrol faaliyetlerini değil, idarenin organizasyon yapısını, işleyişini, görev yetki ve sorumlulukları, karar alma süreçlerini kapsayan ve idarenin çalışanlarının tamamının rol aldığı dinamik bir süreçtir.

İç kontrol sisteminin makul bir güvence sağlamak üzere tasarım ve uygulama eksikliklerinin giderilmesi amacıyla sürekli izleme ve değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Bu durum iç denetim faaliyetinin gerekliliğini ve rolünü ortaya koymaktadır.

2.1.2-İç Kontrol Yönetim Sisteminin Temel İlkeleri ve Özellikleri

İç kontrol ve ön malî kontrole ilişkin usul ve esasları belirleyen Yönetmelik'in² 6.maddesinde iç kontrolün temel ilkeleri sayılarak sıralanmıştır.

- İç kontrol faaliyetleri, sürekli ve sistematik bir şekilde ve idarenin yönetim sorumluluğu çerçevesinde yürütülür.
- İç kontrol faaliyet ve düzenlemelerinde öncelikle riskli alanlar dikkate alınır.
- İç kontrole ilişkin sorumluluk, işlem sürecinde yer alan bütün görevlileri kapsar.
- İç kontrol mali ve mali olmayan tüm işlemleri kapsar.
- İç kontrol sistemi yılda en az bir kez değerlendirilir ve alınması gereken önlemler belirlenir.

² İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole ilişkin Usul ve Esasları Belirleyen Yönetmelik, 31.12.2005 tarih ve 26040 sayılı 3.Mükerrer Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

- İç kontrol düzenleme ve uygulamalarında mevzuata uygunluk, saydamlık, hesap verebilirlik, ekonomiklik, etkinlik ve etkililik gibi iyi mali yönetim ilkeleri esas alınır.

2.1.3-İç Kontrol Standartları ve Bileşenleri

5018 sayılı Kanunun 55. maddesinin ikinci fıkrasında, "Görev ve yetkileri çerçevesinde, mali yönetim ve iç kontrol süreçlerine ilişkin standart ve yöntemler Maliye Bakanlığı'nca, iç denetime ilişkin standart ve yöntemler ise İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenir, geliştirilir ve uyumlaştırılır. Bunlar ayrıca sistemlerin koordinasyonunu sağlar ve kamu idarelerine rehberlik hizmeti verir" hükmü yer almaktadır.

Kanunun 57. maddesinde ise kamu idarelerinin mali yönetim ve kontrol sistemlerinin harcama birimleri, muhasebe ve malî hizmetler ile ön mali kontrol ve iç denetimden oluştuğu belirtilmiş, yeterli ve etkili bir kontrol sisteminin oluşturulabilmesi için; mesleki değerlere ve dürüst yönetim anlayışına sahip olunması. Mali yetki ve sorumlulukların bilgili ve yeterli yöneticilerle personele verilmesi, belirlenmiş standartlara uyulmasının sağlanması, mevzuata aykırı faaliyetlerin önlenmesi, kapsamlı bir yönetim anlayışı ile uygun bir çalışma ortamının ve saydamlığın sağlanması bakımından ilgili idarelerin üst yöneticileri ile diğer yöneticileri tarafından görev, yetki ve sorumluluklar göz önünde bulundurulmak suretiyle gerekli önlemlerin alınması öngörülmüştür.

İç kontrol ve ön mali kontrole ilişkin usul ve esasları belirleyen Yönetmeliğin "İç kontrol standartları" başlıklı 5. maddesinde, iç kontrol standartlarının, merkezi uyumlaştırma görevi çerçevesinde Maliye Bakanlığı tarafından belirlenip yayımlanacağı, kamu idarelerinin mali ve malî olmayan tüm işlemlerinde bu standartlara uymakla ve gereğini yerine getirmekle yükümlü bulunduğu belirlenebileceği belirtilmiştir.

Bu mevzuat çerçevesinde Kamu İç Kontrol Standartları COSO modeli, INTOSAI Kamu Sektörü İç Kontrol Standartları Rehberi ve Avrupa Birliği İç Kontrol Standartları çerçevesinde Maliye Bakanlığı tarafından belirlenmiştir.³

Kamu idareleri 5018 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatı ve kamu iç kontrol standartlarının gereğini yerine getirmek zorundadır. Kamu iç kontrol standartları, idarelerin, iç kontrol sistemlerinin oluşturulmasında, izlenmesinde ve değerlendirilmesinde dikkate alınmaları gereken temel yönetim kurallarını

³ İç Kontrol Standartları Tebliği 26.12.2007 tarih ve 26738 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır

göstermekte ve tüm kamu idarelerinde tutarlı, kapsamlı ve standart bir kontrol sisteminin kurulmasını ve uygulanmasını amaçlamaktadır.

Kamu iç kontrol standartları, uluslararası standartlar ve iyi uygulama örnekleri çerçevesinde, iç kontrolün; kontrol ortamı, risk değerlendirmesi, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ile izleme bileşenleri esas alınarak, tüm kamu idarelerinde uygulanabilir düzeyde olmasını sağlamak üzere genel nitelikte düzenlenmiştir. Anılan Tebliğde bu başlıklar altında 18 adet standart sayılmıştır.

Kontrol ortamı: İdarenin yönetici ve çalışanlarının iç kontrole olumlu bir bakış sağlamaları, etik değerlere ve dürüst bir yönetim anlayışına sahip olmaları esastır. Performans esaslı yönetim anlayışı çerçevesinde görev, yetki ve sorumlulukların uzmanlığa önem verilerek bilgili ve yeterli kişilere verilmesi ve personelin performansının değerlendirilmesi sağlanır. İdarenin organizasyon yapısı ile personelin görev, yetki ve sorumlulukları açık bir şekilde belirlenir. Etik değerler ve dürüstlük, misyon, organizasyon yapısı ve görevler, personelin yeterliliği ve performansı, yetki devri olmak üzere 4 standart belirlenmiştir.

Risk değerlendirmesi: Risk değerlendirmesi, mevcut koşullarda meydana gelen değişiklikler dikkate alınarak gerçekleştirilen ve süreklilik arz eden bir faaliyetdir. İdare, stratejik planında ve performans programında belirlenen amaç ve hedeflerine ulaşılmasını engelleyecek iç ve dış nedenlerden kaynaklanan riskleri değerlendirir. Planlama ve programlama, risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi olmak üzere 2 standart belirlenmiştir.

Kontrol faaliyetleri: Önleyici, tespit edici ve düzeltici her türlü kontrol faaliyeti belirlenir ve uygulanır. Kontrol stratejileri ve yöntemleri, Prosedürlerin belirlenmesi ve belgelendirilmesi, Görevler ayrılığı. Hiyerarşik kontroller, Faaliyetlerin sürekliliği, Bilgi sistemleri kontrolleri olmak üzere 6 standart belirlenmiştir.

Bilgi ve iletişim: İdarenin ihtiyaç duyacağı her türlü bilgi uygun bir şekilde kaydedilir, tasnif edilir ve ilgililerin iç kontrol ile diğer sorumluluklarını yerine getirebilecekleri bir şekilde ve sürede iletilir. Bilgi ve iletişim, Raporlama, Kayıt ve dosyalama sistemi. Hata, usulsüzlük ve yolsuzlukların bildirilmesi olmak üzere 4 standart belirlenmiştir.

Gözetim: İç kontrol sistem ve faaliyetleri sürekli izlenir, gözden geçirilir ve değerlendirilir. İç kontrolün değerlendirilmesi, İç denetim olmak üzere 2 adet standart belirlenmiştir.

2.1.4-İç Kontrol Sistemine İlişkin Yetki ve Sorumluluklar

İç kontrole ilişkin görev yetki ve sorumluluklar 5018 sayılı Kanun ve İç Kontrol Yönetmeliği ve İç Kontrol Standartları Tebliğinde açıklanmıştır. Buna göre;

Üst yöneticiler, iç kontrol sisteminin kurulması ve gözetilmesinden, iç kontrol sisteminin bir gereği olarak yazılı prosedür ve talimatların oluşturulması gibi her türlü düzenlemelerin yapılmasından sorumludur(5018 m.1 1).

Harcama yetkilileri ve diğer yöneticiler, mesleki değerlere ve dürüst yönetim anlayışına sahip olunmasından, mali yetki ve sorumlulukların bilgili ve yeterli yöneticilerle personele verilmesinden, belirlenmiş standartlara uyulmasının sağlanmasından, mevzuata aykırı faaliyetlerin önlenmesinden, kapsamlı bir yönetim anlayışıyla uygun bir çalışma ortamının ve saydamlığın sağlanmasından, görev ve yetki alanları çerçevesinde, idari ve mali karar ve işlemlere ilişkin olarak iç kontrolün usulüne uygun olarak işleyişinden sorumludur.

Strateji Geliştirme Birimleri, iç kontrol sisteminin kurulması, standartlarının uygulanması ve geliştirilmesi konularında çalışmalar yapar ve ön malî kontrol faaliyetini yürütür sorumludur. (5018 m.60).

Muhasebe yetkilileri, ödeme emri belgesi ve eklerinin kontrolünden, muhasebe işlemlerinin belirlenmiş standartlara ve usulüne uygun olarak kaydedilmesinden, raporlanmasından, muhafazasından ve denetime hazır halde bulundurulmasından sorumludur (5018 m.61).

Üst yöneticiler ve bütçe ile ödenek tahsis edilen harcama yetkilileri, her yıl, iş ve işlemlerinin amaçlara, iyi malî yönetim ilkelerine, kontrol düzenlemelerine ve mevzuata uygun bir şekilde gerçekleştirildiğini içeren iç kontrol güvence beyanını düzenler ve birim faaliyet raporları ile idare faaliyet raporlarına eklerler.

İç denetçiler, idarelerin iç kontrol sistemlerinin denetlenmesinden ve geliştirilmesi yönünde önerilerde bulunulmasından sorumludurlar(5018 m.63,64).

2.2-Kamunun Yeni Denetim Modeli/İç Denetim Sistemi

2.2.1- İç Denetimin Tanımı

5018 sayılı Kanunun 63/1.maddesinde; “İç denetim, kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirmek ve rehberlik yapmak amacıyla yapılan bağımsız, nesnel güvence sağlama ve danışmanlık faaliyetidir. Bu faaliyetler, idarelerin yönetim ve kontrol yapıları ile malî işlemlerinin risk yönetimi, yönetim ve kontrol süreçlerinin etkinliğini

değerlendirmek ve geliştirmek yönünde sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla ve genel kabul görmüş standartlara uygun olarak gerçekleştirilir. ” Şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda geçen bazı kavramların açıklanmasında yarar görüyoruz.

Nesnel güvence sağlama: İdare içerisinde etkin bir iç kontrol sisteminin var olup olmadığına; idarenin risk yönetimi, iç kontrol sistemi ve işlem süreçlerinin etkin bir şekilde işleyip işlemediğine; üretilen bilgilerin doğru ve tam olup olmadığına; varlıklarının korunup korunmadığına; faaliyetlerin etkili, ekonomik, verimli ve mevzuata uygun bir şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine dair idare içine ve dışına makul güvencenin verilmesidir.⁴

Danışmanlık faaliyeti; İdarenin hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik faaliyetlerinin ve işlem süreçlerinin sistematik ve düzenli bir biçimde değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunulmasıdır.

Kamu idarelerinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek: Güvence ve danışmanlık hizmetleri yoluyla, kurumun amaçlarını gerçekleştirme fırsatlarını arttırmak ve faaliyetleri geliştirme imkânlarını belirleyerek riske maruz kalmasını azaltmaktır. Burada idarenin çalışmaları arasında mali olan olmayan bir ayırım yapılmamış, tüm çalışmalar kapsama alınmıştır.

Kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirmek: Bu üç kavramın tanımlarına bakıldığı zaman hepsinin de kamu idaresinin faaliyetlerine vurgu yapan kavramlar olduğu görülecektir. Faaliyetler incelenmeden kaynakların ekonomikliği, etkililiği ve verimliliğinin değerlendirilmesi mümkün değildir. Performans denetimlerinin esas budur. Performans denetimi, kamu idarelerinin ya da bu idarelerin belirli faaliyet, program ya da projelerinin verimlilik, ekonomiklik ve etkililik ilkeleri açısından objektif ve sistematik olarak incelenmesidir. Performans denetimi, yönetimin bütün kademelerinde gerçekleştirilen faaliyet ve işlemlerin planlanması, uygulanması ve kontrolü aşamalarındaki etkililiğin, ekonomikliğin ve verimliliğin değerlendirilmesidir. Performans denetiminin amacı, tahsis edilen beşeri, mali ve teknolojik kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir surette parasal değerlerine uygun olarak kullanılıp kullanılmadığının objektif olarak incelenip değerlendirilmesidir. Diğer bir ifadeyle, kullanılan kaynakların denetlenen birimin amaç ve hedeflerine uygunluğunun, elde edilen çıktılarla orantılı olup olmadığının denetlenmesidir.

⁴ T.C. Maliye Bakanlığı, Üst Yöneticiler İçin İç Kontrol ve İç Denetim Rehberi, s.2,3, Ankara, 2006.

Kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için rehberlik yapmak: Kamu idaresinin mali olan olmayan tüm faaliyet ve işlemlerine değer katmak ve geliştirmek için denetim ve danışmanlık faaliyetleri ile rehberlik yapılmasıdır.

Kanunun iç denetçinin görevlerini düzenleyen 64. maddesinde ise “ Kamu idarelerinin yıllık iç denetim programı üst yöneticinin önerileri de dikkate alınarak iç denetçiler tarafından hazırlanır ve üst yönetici tarafından onaylanır.

İç denetçi, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirir:

a) Nesnel risk analizlerine dayanarak kamu idarelerinin yönetim ve kontrol yapılarını değerlendirmek.

b) Kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılması bakımından incelemeler yapmak ve önerilerde bulunmak.

c) Harcama sonrasında yasal uygunluk denetimi yapmak.

d) idarenin harcamalarının, mali işlemlere ilişkin karar ve tasarruflarının, amaç ve politikalara, kalkınma planına, programlara, stratejik planlara ve performans programlarına uygunluğunu denetlemek ve değerlendirmek.

e) Mali yönetim ve kontrol süreçlerinin sistem denetimini yapmak ve bu konularda önerilerde bulunmak.

f) Denetim sonuçları çerçevesinde iyileştirmelere yönelik önerilerde bulunmak.

g) Denetim sırasında veya denetim sonuçlarına göre soruşturma açılmasını gerektirecek bir duruma rastlandığında, ilgili idarenin en üst amirine bildirmek. "

Bu maddenin 2. fıkrasının (a) bendi, (b) bendi ve (c) bendinde mali olmayan hususlar belirtilmiştir. Kanunun bu hükümlerinden açıkça anlaşılabileceği üzere iç denetçilere verilen görevler mali konularla sınırlı olmayıp, her türlü faaliyet ve işlemlerin ötesinde kamu idarelerinin yönetim yapıları, kontrol yapıları(mali ve mali olmayan) ile kontrol süreçlerini (mali ve mali olmayan) ve kaynaklarla gerçekleştirilen faaliyetler arasındaki ilişkiyi ölçmeyi, değerlendirmeyi içine alan çok geniş bir alanı kapsamaktadır. Kanunun iç kontrol ve iç denetimi düzenleyen hükümleri birlikte değerlendirildiğinde bu husus daha net anlaşılabilecektir. Bu denetimlerin uluslararası kabul görmüş standartlara uygun olarak münhasıran iç denetçiler tarafından yapılacağı da açıkça hükme bağlanmıştır.

2.2.2-İç Denetimin Özellikleri

Gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde son yıllarda yaşanan baş döndürücü gelişmeler kamu ve özel sektörün yönetim ve denetim sistemlerinin sorgu-

lanmasını gündeme getirmiştir. Bilimsel araştırmalarda, 1940'lı yıllardan itibaren, Amerika Birleşik Devletlerinde hukuka uygunluk denetimi ile sınırlı olan geleneksel denetim anlayışının yolsuzlukları ve hataları engelleyemediği hataların yüzde sekseninin sistemden kaynaklandığı belirlenmiş, sistem denetimi, risk denetimi, performans denetimi ve bilgi teknolojisi denetimi gibi denetim tekniklerini uygulayan iç denetim kavramı önem kazanmaya başlamıştır. Ülkemiz açısından bu yeni denetim sisteminin özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

- İç denetim, sertifikalı i denetçiler tarafından gerçekleştirilir.
- İç denetim, İç Denetim Koordinasyon Kurulunun koordinasyon ve rehberliğinde Kurul tarafından belirlenen genel kabul görmüş standartlara göre gerçekleştirilir.
- İç denetim, iç denetim birimi (başkanlığı) tarafından hazırlanan ve st yönetici tarafından onaylanan risk odaklı denetim plan ve programlarına göre yapılır.
- İç denetim sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla gerçekleştirilir.
- İç denetim faaliyeti fonksiyonel bağımsızlık ilkesine uygun olarak yürütülür.
- İç denetim, mali ve mali olmayan tüm işlemleri kapsar⁵

2.2.3- İç Denetimin Bileşenleri

Kontrol süreçlerini değerlendirmek: İdarenin amaçlarına ulaşmasını sağlayacak uygun bir iç kontrol yapısının oluşturulması ve srdrlmesi için değerlendirmeler yapmak ve önerilerde bulunmak.

Yönetim süreçlerini değerlendirmek: İdarenin hesap verme sorumluluğunu güçlendirmek amacıyla, kurumsal yapının ve yönetim süreçlerinin etkililiğini değerlendirmek ve önerilerde bulunmak.

Risk yönetim süreçlerini değerlendirmek: İdarenin, hedeflerine ulaşmasını engelleyecek riskleri belirlemek, analiz etmek, sınıflandırmak ve alınması gereken önlemleri tespit etmek, uygulama ve izleme kapasitesini değerlendirmek ve önerilerde bulunmak.

2.2.4- İç Denetim Faaliyetinin Amacı

5018 sayılı Kanunun 65. maddesinin son fıkrası gereği İç Denetim Koordinasyon Kurulunca hazırlanarak, Maliye Bakanlığının teklifi zerine

⁵ T.C. Maliye Bakanlığı, st Yöneticiler İçin İç Kontrol ve İç Denetim Rehberi, s.2,3, Ankara, 2006.

Bakanlar Kurulunun 26.6.2006 tarih ve 2006/10654 sayılı Kararı ile İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁶ yürürlüğe konulmuştur. Bu yönetmelikte iç denetime ilişkin bazı kavramlara, iç denetim faaliyetinin amacı, kapsamı, alanı, iç denetim uygulamaları hakkında hiçbir tereddüde yer vermeyecek şekilde açıklama getirilmiştir.

İç denetim faaliyeti; kamu idarelerinin faaliyetlerinin amaç ve politikalara, kalkınma planına, programlara, stratejik planlara, performans programlarına ve mevzuata uygun olarak planlanmasını ve yürütülmesini; kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını; bilgilerin güvenilirliğini, bütünlüğünü ve zamanında elde edilebilirliğini sağlamayı amaçlar. İç denetim faaliyeti sonucunda, kamu idarelerinin varlıklarının güvence altına alınması, iç kontrol sisteminin etkinliği ve risklerin asgarîye indirilmesi için kamu idaresinin faaliyetlerini olumsuz etkileyebilecek risklerin tanımlanması, gerekli önlemlerin alınması, sürekli gözden geçirilmesi ve mümkünse sayısallaştırılması konularında yönetime önerilerde bulunulur.

2.2.5-İç Denetim Faaliyetinin Kapsamı ve Alanı

Kamu idarelerinin yurt dışı ve taşra dâhil tüm birimlerinin işlem ve faaliyetleri, risk esaslı denetim plan ve programları kapsamında sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla denetim standartlarına uygun olarak iç denetime tabi tutulur.

İç denetim;

- a) Kamu idaresinin iç kontrol sisteminin yeterliliği ve etkinliğinin incelenmesi ve değerlendirilmesi,
- b) Risk yönetimi için öneriler geliştirilmesi ile risk değerlendirme ve risk yönetim metodlarının uygulama ve etkinliğinin incelenmesi,
- c) Kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlama amaçlı performans değerlendirmelerinin yapılması ve idarelere önerilerde bulunulması,
- ç) İdarenin faaliyet ve işlemlerinin mevzuata, belirlenen hedef ve politikalara uygunluğunun denetlenmesi,
- d) Muhasebe kayıtları ile mali tabloların, doğruluğu ve güvenilirliğinin incelenmesi,
- e) Üretilen bilgiler ile kamuoyuna açıklanan her türlü rapor, istatistik ve mali tabloların doğruluğu, güvenilirliği ve zamanmdahğının sınanması,

⁶ İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 12.07.2006 tarih ve 26226 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

f) Elektronik bilgi sistemi ve e-Devlet hizmetlerinin yönetim ve sistem güvenilirliğinin gözden geçirilmesi, alanlarını içerir.

2.2.6-İç Denetimin Türleri/ Uygulamaları

Kamu idarelerinde yapılacak iç denetim aşağıda belirtilen denetim uygulamalarını kapsar:

a) Uygunluk denetimi: Kamu idarelerinin faaliyet ve işlemlerinin ilgili kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuata uygunluğunun incelenmesidir.

b) Performans denetimi: Yönetimin bütün kademelerinde gerçekleştirilen faaliyet ve işlemlerin planlanması, uygulanması ve kontrolü aşamalarındaki etkililiğin, ekonomikliğin ve verimliliğin değerlendirilmesidir.

c) Mali denetim: Gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerle ilişkin hesap ve işlemlerin doğruluğunun; mali sistem ve tabloların güvenilirliğinin değerlendirilmesidir.

ç) Bilgi teknolojisi denetimi: Denetlenen birimin elektronik bilgi sistemlerinin sürekliliğinin ve güvenilirliğinin değerlendirilmesidir.

d) Sistem denetimi: Denetlenen birimin faaliyetlerinin ve iç kontrol sisteminin; organizasyon yapısına katkı sağlayıcı bir yaklaşımla analiz edilmesi, eksikliklerinin tespit edilmesi, kalite ve uygunluğunun araştırılması, kaynakların ve uygulanan yöntemlerin yeterliliğinin ölçülmesi suretiyle değerlendirilmesidir.

(2) İç denetim, birinci fıkrada belirtilen denetim uygulamalarından bir veya birkaçını kapsayacak şekilde risk odaklı olarak yapılır. Ayrıca, bir faaliyet veya konu tüm birimlerde denetim kapsamına alınabilir.

2.2.7 - İç Denetimin Risk Odaklı Yapılması

İç denetim faaliyetlerinin risk odaklı olarak yürütülmesi esastır. Kamu idarelerinin tüm faaliyetleri Kurulun düzenlemelerine uygun olarak iç denetim birimlerince kapsamlı bir risk analizine tabi tutulur. Bu analiz sonuçları değerlendirilerek, kamu idarelerinin hizmetlerini etkileyebilecek riskler, risklilik oranı ve önemine göre ağırlık verilerek sıralanır. Kamu idarelerinin maruz kalabileceği risklerin tespit edilerek sürekli ölçülmesi ve değerlendirilmesi suretiyle, risk odaklı iç denetim planı ve programı hazırlanır. İç denetim bu plan ve programa uygun olarak yapılır.

Yapılan risk değerlendirmeleri sonucunda idare için yüksek risk alanları belirlenir. İç denetim birimi, üst yöneticinin önerilerini de dikkate alarak,

idarenin risklerinden kabul edilemeyecek olanları denetim programına alır ve üst yöneticiye onaylatır. Bu onay denetim programının risk odaklı hazırlanmasına, hangi risklerin yüksek, hangilerinin düşük olduğuna karar vermeye ve programa alınmasına müdahale anlamına gelmez. Program onaylandıktan sonra önemli risk alanlarının tespit edilmesi veya Kurulca önerilmesi halinde program dışı özel iç denetim yapılabilir.

Bu değerlendirme sonuçlarına göre en yüksek risk içeren alan ve konulardan başlanarak iç denetim planı ve uygulamaya ilişkin programlar hazırlanır. Denetim programlarının hazırlanmasında; üst yöneticinin riskli gördüğü ve öncelik verilmesini istediği hususlarla birlikte, iç denetçilerin sayısı, çalışma süre ve imkânları dikkate alınarak, en riskli alan ve konulara öncelik verilerek azami verim hedeflenir.

2.2.8 - İç Denetim İç Kontrol İlişkisi

İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 11. maddesinde iç kontrol ve iç denetim ilişkisine değinilerek "İç denetim, iç kontrol sisteminin yeterliliği, etkinliği ve işleyişiyle ilgili olarak yönetime bilgiler sağlar, değerlendirmeler yapar ve önerilerde bulunur." hükmüne yer verilmiştir.

26.12.2007 tarih ve 26738 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan **Kamu İç Kontrol Standartları Tebliğinde**⁷; iç kontrole ilişkin görev, yetki ve sorumluluklara değinilerek, "iç denetçiler ise idarelerin iç kontrol sistemlerinin denetlenmesinden ve geliştirilmesi yönünde önerilerde bulunulmasından sorumludurlar." ifadeleri ile iç denetçilerin sisteme ilişkin görev, yetki ve sorumluluklarına burada da kanun ve yönetmelik paralelinde açıklık getirilmiştir.

İç Denetim iç kontrolün önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. İç kontrol bir yönetim fonksiyonu olup, iç kontrolün etkinliği yönetimin sorumluluğundadır. Bu nedenle iç kontrol yapısının düzenli bir biçimde izlenmesi ve gözden geçirilmesi gerekir. Söz konusu izleme ve gözden geçirme görevi ise iç denetçilerin raporları aracılığıyla yerine getirilmektedir.⁸

Türk kamu yönetimi açısından yeni iki kavram olan iç kontrol ve iç denetim kavramlarının konuyu bilenlerin dışındakiler tarafından tam ve doğru olarak anlaşılmadığı, bazen de başka kavramlarla karıştırıldığı görülmektedir.

⁷ Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği, 26.12.2007 tarih ve 26738 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁸ ÇÖKER, Fikret, Sayıştay Uzman Denetçisi, Açıklamalı 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve İkincil Mevzuat, YEKÜD Yayını, Ankara, 2007 s. 125.

Konu hakkındaki yasal ve idari düzenlemeler birlikte değerlendirildiği zaman bu iki kavramın daha doğru anlaşılacağı görülecektir.

2.2.9- İç Denetim Standartları

2.2.5.9.1- Uluslararası İç Denetim Standartları⁹

Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü (The Institute of Internal Auditors- IIA) tarafından 2003 yılında güncellenen iç denetim standartları, 2004 yılı başından itibaren bütün IIA üyeleri ve Uluslararası İç Denetçiler (CIA) içi zorunlu standartlar haline gelmiştir.

İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından kamu iç denetim standartlarının (Standartlar) belirlenmesinde, Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsünün (IIA) “Uluslararası İç Denetim Mesleki Uygulama Standartları” esas alınmış, bunun yanı sıra diğer uluslararası denetim standartlarından da yararlanılmıştır. Belirlenen kamu iç denetim standartlarında öngörülmeyen durumlarda ise IIA’nın belirlemiş olduğu “Uluslararası İç Denetim Mesleki Uygulama Standartlarının uygulama önerilerine uyulacağı belirtilmiştir.

Nitekim çerçeve Kamu İç Denetim Birim Yönergesinin 6. maddesinde de bu husus “İç denetim faaliyetleri, ilgili mevzuat ve Kurul tarafından belirlenen kamu iç denetim standartları ve meslek ahlak kurallarına uygun olarak yürütülür, açıklık bulunmayan hallerde ise uluslararası denetim standartları ile etik kurallar dikkate alınır. “ ifadesi ile vurgulanmıştır.

2.2.5.9.1- Kamu İç Denetim Standartları¹⁰

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 63/1 ve 64/2. maddelerinde; iç denetimlerin, İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenen ve uluslararası kabul görmüş kontrol ve denetim standartlarına uygun şekilde yerine getirileceği belirtilmiştir.

Türk Kamu Yönetiminin 5018 sayılı Kanunla tanıştığı iç denetimi doğru anlayabilmek için bu kavramın alt unsurlarını oluşturan dokümanların bir bütünlük içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu dokümanların en önemlilerinden biri de kuşkusuz kamu iç denetim standartlarıdır.

Kamu iç denetim standartları, 5018 sayılı Kanunun 67. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından

⁹ Uluslararası İç Denetim Standartları ve Mesleki Uygulama Çerçevesi Türkiye İç Denetim Enstitüsü tarafından Türkçeye “Kırmızı Kitap” olarak kazandırılmıştır.

¹⁰ İç Denetim Koordinasyon Kurulunun 20.11.2006 tarih ve 12 sayılı Kararı, Kamu İç Denetimi Standartları ve Meslek Ahlak Kuralları belirlenerek yayımlanmıştır. Kitapçık NO:2.

belirlenmiştir. İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin

9. maddesinin (1) numaralı fıkrası uyarınca da, iç denetçilerin bu standartlara uymaları zorunludur.

Kamu İç Denetim Standartlarının (Standartlar) belirlenmesinde, Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsünün (IIA) “Uluslararası İç Denetim Mesleki Uygulama Standartları” esas alınmış, bunun yanı sıra diğer uluslararası denetim standartlarından da yararlanılmıştır. Standartlar, iç denetçilerin niteliklerini ve iç denetim faaliyetinde uygulanması gereken süreçleri belirler. Standartlar; iç denetimin planlanması, uygulanması ve raporlanması ile iç denetçilerin yetkin, dürüst, tarafsız ve bağımsız bir şekilde görev yapabilmelerine ilişkin hususları düzenler. Standartlar; iç denetimin uygulanmasına ilişkin temel ilkeleri tanımlamak, uygulamaya yönelik bir çerçeve oluşturmak, iç denetimin kalitesinin değerlendirilmesi için gereken ölçütleri belirlemek, kurumsal işlem ve süreçlerin gelişimini desteklemek suretiyle iç denetimin katma değerinin artırılmasını amaçlar.

İç denetimin kalitesinin kamu idaresi içinde ve dışında kabul görebilmesi için Standartlar ve Meslek Ahlak Kurallarının iç denetçiler tarafından iyi anlaşılması ve denetim faaliyetlerinin icrasında bu standart ve kurallara bağlı kalınması büyük önem taşır.

Standartlar, nitelik standartları ve çalışma standartlarından oluşur. Nitelik standartları iç denetim birimi ve iç denetçilerin sahip olması gereken özelliklere, çalışma standartları ise iç denetim faaliyetinin aşamalarına ve sonuçlarının izlenmesine yöneliktir.

İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 9. maddesi gereği İç Denetim Koordinasyon Kurulunca belirlenen “Kamu İç Denetim Standartları” a uyulması zorunludur.

3. DENETİM BİRİMLERİNİN ROLLERİNİN AYRIŞTIRILMASI

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun kontrolün yapısı ve işleyişini düzenleyen 57. maddesinde “Kamu idarelerinin malî yönetim ve kontrol sistemleri; harcama birimleri, muhasebe ve malî hizmetler ile ön malî kontrol ve iç denetimden oluşur” hükmü yer almaktadır.

Burada kamunun mali yönetim ve kontrol sistemlerinin harcama birimleri, muhasebe, mali hizmetler, ön mali kontrol ve iç denetimden oluştuğu tek tek sayılarak belirtilmiştir. Kamunun kontrol yapısı ve işleyişini düzenleyen bu maddede denetim fonksiyonu olarak iç denetim açıkça ifade edilmiş, bir başka

denetim birimlerinin isimlerine yer verilmemiştir. O halde iç kontrol sistemi olarak tanımlanan yeni kamu yönetimin anlayışının denetimi buna uygun kendine özgü denetim metodoloji ve standartlara sahip yeni denetim modeli olan iç denetim tarafından yürütülecektir.

Öte yandan Kanunun 63/2. maddesinde: ‘7ç denetim iç denetçiler tarafından yapılır...’ hükmüne yer verilerek iç denetimlerin ancak iç denetçiler tarafından yapılabileceği, bu unvana sahip olmayan denetim elemanlarınca yürütülemeyeceği belirlenmiştir.

5018 sayılı Kanunun 81/f maddesinde; “diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümlerinin yürürlükten kaldırıldığı” hükmüne bağlanmıştır.

Kamu idarelerinin faaliyet ve işlemleri üzerinde daha önce teftiş kurulları veya diğer denetim birimlerince farklı usul ve yöntemlerle yapılan genel denetim veya teftiş faaliyeti, 5018 sayılı Kanun ve Yönetmeliğin şekillendirdiği yeni dönemde iç denetim birimlerince; denetim standartlarına uygun olarak, risk esaslı denetim plan ve programları kapsamında sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla ve farklı denetim metodolojisi takip edilerek yürütülecektir. Soruşturma ve şikâyetle bağlı denetim faaliyetleri ise geleneksel denetim birimlerince yapılmaya devam edilecektir.

Kamu idarelerindeki iç denetim uygulamalarının kapsamı, daha önce teftiş kurulları veya diğer denetim birimlerince yürütülen kurum içine yönelik denetim ve teftiş faaliyetleriyle sınırlı olmayacaktır. Bahse konu hususların yanı sıra, faaliyet ve işlemlerin etkililik, ekonomiklik ve verimliliğinin değerlendirilmesi, kaynakların ve uygulanan yöntemlerin yeterliliğinin ölçülmesi suretiyle değerlendirilmesi ve elektronik bilgi sistemlerinin sürekliliğinin ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi faaliyetleri de iç denetime konu olabilecektir.

Ayrıca özellikle vurgulanması gereken bir diğer husus da, 5018 sayılı Kanun ve Yönetmelik hükümleriyle düzenlenen iç denetimin, sadece ilgili idarelerin iç denetçileri tarafından yapılacağı hususudur. Bir başka deyişle, 5018 sayılı Kanun ve Yönetmelik hükümlerince belirlenen iç denetim alanında, idarelerin iç denetim birimleri dışındaki diğer denetim birimleri tarafından genel denetim faaliyetleri yürütülmesinin bahse konu mevzuat hükümleri kapsamında uygun olmayacağı değerlendirilmektedir.

4. SONUÇ

Türkiye’de kamu yönetimi alanında önemli bir değişim sürecini yaşıyoruz. Bu alanda 5018 sayılı Kanun ile çağdaş yönetim ve kontrol uygulamaları sistemimize dâhil edilmiştir. Yönetim sorumluluğu esasına dayanan bu yeni

yönetim anlayışı ile yönetimin her kademesindeki kamu görevlilerine önemli görev, yetki ve sorumluluklar verilmiştir. İç kontrol ve iç denetim ile kamuda yeni bir yönetim ve denetim anlayışı getirilmiştir. İç kontrol yönetim sistemi ve buna ilişkin iç kontrol standartları ile temel yönetim kuralları belirlenmiştir. Getirilen iç denetim sistemine de yeni kamu yönetim sistemlerinin denetlenmesi ve geliştirilmesi yönünde önerilerde bulunması görevi verilmiştir.

KAYNAKÇA

1. T.C. Maliye Bakanlığı. Üst Yöneticiler İçin İç Kontrol ve İç Denetim Rehberi, Ankara, 2006
2. ÇÖKER, Fikret, Açıklamalı 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve İkincil Mevzuat, YEKÜD Yayını, Ankara, 2007.
3. İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Ankara, 2006.
4. Kamu İç Denetimi Standartları ve Meslek Ahlak Kuralları. Kitapçık N0:2 İç Denetim Koordinasyon Kurulu, Ankara, 2006.
5. “Kırmızı Kitap”- Uluslararası İç Denetim Standartları ve Mesleki Uygulama Çerçevesi, Türkiye İç Denetim Enstitüsü, www.tide.org.tr
6. www.idkk.gov.tr
7. www.bumko.gov.tr/kontrol
8. www.bumko.gov.tr/DENETiM
9. www.tide.org.tr
10. www.kidder.org.tr
11. <http://www.theiia.org>
12. www.coso.org

**KAYMAKAMLARIN İŞ TATMİNİNE
KÖYDES PROJESİNİN ÖNGÖRÜLEN ETKİLERİ:
BETİMLEYİCİ BİR ÇALIŞMA**

Doç. Dr. Adem ÖĞÜT*

Dr. Necdet TÜRKER**

Abdullah Abid ÖZTOPRAK***

GİRİŞ

Köy Altyapısını Destekleme (KÖYDES) Projesi, 2005 yılından beri köylerin altyapı eksikliklerini önemli ölçüde gidererek daha şimdiden köyde yaşayan vatandaşların hayat standardının yükseltilmesinde, geri kalmış bölgelerin sosyo-ekonomik kalkınmasında ve köyden kente göçün önlenmesinde büyük rol oynamıştır. Proje, öncelikli olarak ele aldığı ulaşım ve içme suyu gibi altyapı yatırımlarıyla, geri kalmış bölgelerin sosyo-ekonomik kalkınmasına ve halkın yaşam standardının yükseltilmesine zemin hazırlamaktadır.

Türkiye’de gerçekleştirilmekte olan bu proje, dünyadaki daha çok gelişmiş ülkelerde yaşayanların yararlandığı ekonomik gelişmelerden, tüm insanlığın kazanım elde etmesini amaçlayan diğer küresel girişimlerle de paralellik göstermektedir. Örneğin; Birleşmiş Milletler, “Bin Yıl Kalkınma Hedefleri”ne ulaşmak için temel altyapı hizmetlerinin kırsal bölgelere ulaştırılmasını, devletlerin atması gereken öncelikli adımlar arasında saymıştır (UN Millenium Pro-ject, 2005: 64). Türkiye’nin tam üyelik müzakerelerini yürüttüğü supranasyonal bir kurum olan Avrupa Birliği (AB) de yapısal fonları aracılığıyla, üye devletlerdeki kişi başına düşen milli gelirin birlik ortalamasının %75’ inden az olduğu Hedef 1 bölgelerine parasal kaynakları yönlendirerek; geri kalmış

* Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Öğretim Üyesi

** Tepebaşı Kaymakamı

*** Yalılıyük Kaymakamı

bölgelerde temel altyapı problemlerini çözmeyi amaçlayan KÖYDES benzeri yerel projeleri desteklemektedir (AB Konseyi, 1999).

AB’de yürütülen bu projelere bir örnek olarak, Slovakya’da, 2004–2006 yılları arasında gerçekleştirilen Temel Altyapı Operasyonel Programı gösterilebilir. Program, Slovakya’daki kırsal bölgelerde ulaşım, içme suyu, kanalizasyon yatırımlarını aşağıdan yukarıya doğru bir yönetim ve karar alma anlayışıyla gerçekleştirmiştir (AB Komisyonu, 2008). Dolayısıyla bu temel altyapı yatırım programı, hem yönetim anlayışı hem de kapsamındaki işler bakımından ülkemizde uygulanan KÖYDES Projesi ile benzerlik göstermektedir.

KÖYDES Projesi, AB’deki benzer projeler gibi kırsal altyapı yatırımlarını finanse ederken sahip olduğu aşağıdan-yukarıya doğru yönetim anlayışıyla da merkezi bürokratik karar yemsi işlemlerinin yerine yerel idarecilere inisiyatif alma yetkisi ve sorumluluğunu veren bir yönetim ve yatırım süreci ihdas etmiştir. Bu yeni anlayış, köylere yapılan altyapı yatırımlarının -hiyerarşik olarak köylere en yakın yönetim birimi olan ilçelerdeki en yüksek kamu yöneticisi olan kaymakamların başkanlığında, seçilmiş yerel temsilcilerin oluşturduğu bir mahalli idare birliği olan Köylere Hizmet Götürme Birlikleri (KHGB) tarafından, daha demokratik ve yerel ihtiyaçları daha iyi gözetecek şekilde yapılmasını sağlamıştır. Bu sebeple KÖYDES Projesi birincil olarak, kırsal bölgelerde yaşayan halkın yaşam standartlarını yükseltirken; ikincil olarak da proje uygulayıcılarının – kaymakamların icra ettikleri fonksiyonlarda dönüşüm gerçekleştirmiştir. Dolayısıyla denebilir ki; KÖYDES Projesi, gerçekleştirdiği bu dönüşüm sayesinde kaymakamların işlerine karşı geliştirdikleri duygular bileşkesi olan iş tatminlerini de çok ciddi bir seviyede etkilemiştir.

Her çalışan gibi, kaymakamların da işlerinden elde ettikleri iş tatmini seviyesinin belirlenmesi büyük öneme sahiptir. Zira iş tatmini araştırmalarla saptanmış olan işten ayrılma, işe devamsızlık, çalışanın verimlilik düzeyi ve yaşam doyumuna etkileri bakımından (Diaz-Serrano ve Vieira, 2005, 1) psikoloji, sosyoloji, ekonomi ve yönetim bilimleri gibi birçok disiplin tarafından önem verilen ve üzerinde birçok araştırma yapılan bir olgu haline gelmiştir (Jorge ve Heloisa, 2007: 2).

İş tatmini, sahip olduğu önem dolayısıyla, Avrupa Birliği (AB) müktesebatına da tam istihdamın ve dünyanın en rekabetçi ekonomisi olmanın hedeflendiği Lizbon Stratejisi (2000) ile girmiştir. Lizbon Stratejisi ile birlikte AB istihdam politikası, “daha çok ve daha iyi iş imkânları yaratılması” olarak belirlenmiştir. 2000 yılında başlayan yeni süreçte birlik üyesi devletlerin istihdam politikaları, yeni iş alanları oluşturma yanında, çalışanların iş tatmin sevi-

yelerinin yükseltilmesi boyutunu da içeren çalışma hayatında kalitenin artırılması hedefini de kapsamıştır (AB Komisyonu, 2007).

İş tatmininin, AB istihdam politikalarında yer almasının yanında, literatürde de birçok meslek gurubu ve sektör açısından incelendiği görülmektedir. Bu sebeple hem araştırmacılar hem de politika yapıcılar tarafından, geçmiş yirminci yüzyılın başlarındaki Hawthorne Çalışmaları'na dayanan iş tatmini araştırmalarına verilen önemin her geçen gün arttığı söylenebilir. Bu nedenlerden dolayı çalışmamız, Türkiye'deki ilçelerde en yüksek kamu yöneticisi olarak görev yapan kaymakamların iş tatminini, Köy Altyapısını Destekleme (KÖYDES) Projesi'nde oynadıkları rol bağlamında inceleyerek, literatüre kuramsal anlamda bir katkı yapmayı hedeflemiştir.

Çalışmada konuların işleniş sırası ise şöyledir: Birinci bölümde, KÖYDES Projesi özetlenerek konuya bir arka plan oluşturulmuştur. İkinci bölümde, iş tatmini kavramı incelenerek kaymakamlar açısından önemi belirtilmiştir. Üçüncü bölümde, KÖYDES Projesi'nin kaymakamların iş tatmini üzerindeki etkilerine faktörler halinde değinilmiştir. Sonuç bölümünde ise, KÖYDES Projesi'nin kaymakamların iş tatmin düzeyine etkilerinin genel bir değerlendirmesi yapıp bu konu ile ilgilenen araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

1. ARKA PLAN: Köy Altyapısını Destekleme (KÖYDES) Projesi

Köy altyapısını destekleme (KÖYDES) Projesi, bugüne kadar çeşitli nedenlerle içme suyu ve yol sorunu çözüme kavuşturulamamış köylerin ihtiyaçlarının valilerin başı olduğu il özel idareleri ve kaymakamların başkanlığını yaptığı Köylere Hizmet Götürme Birlikleri (KHGB) aracılığıyla karşılanmasını esas alan bir projedir. Projenin planlama ve yönetim safhaları yerel düzeyde yapıp kaynaklar, aracılar olarak merkezi bütçeden aktarılır.

Proje, ilk olarak 2005 yılında İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün 05.10.2005 tarihli genelgesiyle başlamış; elde edilen başarı üzerine, 2006 yılında ayrılan ödenek Yüksek Planlama Kurulu (YPK) kararı ile 10 kat artırılarak 2 milyar YTL'ye çıkarılmıştır. 2007 yılında da yine aynı büyüklükte bir ödenekle projeye devam edilmiş (İçişleri Bakanlığı, 2007: 51) olup 2008 ve daha sonraki yıllarda da yatırımların çeşitlendirilerek devam etmesi beklenmektedir. Bu kısa zaman dilimi dikkate alındığında, parasal büyüklüğü ve yapılan işler bakımından KÖYDES Projesi'nin, cumhuriyet tarihimizin en kapsamlı ve en büyük kırsal altyapı projesi olduğu ifade edilmektedir (Karanfil, 2006: 22; Milliyet, 2007; Erdoğan, 2007; Türköne, 2007).

KÖYDES Projesi Kapsamında Gerçekleştirilen Yatırımlar	
Asfalt Yol	45.770 Km
Stabilize Yol	38.613 Km.
Ham Yol	1.029 Km.
Beton Yol	651 Km.
Menfez	13.773 Adet
Köprü	492 Adet
Şebekeli İçme Suyu Bağlanan Susuz Köy ve Bağlısı	2.614 Adet
İçme suyu Tesisi Geliştirilip Yenilenen Köy ve Bağlısı	13.935 Adet

Kaynak: Atalay (2007)

Ana hatlarıyla proje şu şekilde yürütülmektedir:

İlk aşamada, kaymakamların başkanı olduğu, iki il genel meclisi üyesi ve iki köy muhtarından oluşan KHGB encümeni tarafından ilçe için gerekli yatırım teklifleri verilmektedir.

İkinci aşamada, Valinin başkanlığında, ilçe kaymakamları, il özel idare genel sekreteri ve il genel meclisi başkanından oluşan İl Tahsisat Komisyonu tarafından merkezi bütçeden il için ayrılan ödeneğin ilçelere taksimatı gerçekleştirilmektedir.

Üçüncü aşamada, Tahsis Komisyonu kararları sonucunda dağıtımı yapılan ödenekler, İçişleri Bakanlığı'nca Maliye Bakanlığı'na bildirilmektedir.

Dördüncü aşamada, ödenekler aynı yıl kullanılmak üzere doğrudan ilçe KHGB'lerine ve bütün ilçeleri ilgilendiren ortak bazı harcamalar varsa il özel idarelerine gönderilir.

Son aşamada ise, KHGB'ler yılsonuna kadar planlanan ve varsa artan ödeneklerle ilave edilen projeleri hayata geçirirler. İl valisi, kaynakların etkin kullanımı için ilçeler arasında artan ödenekleri kaydırabilir.

KÖYDES Projesi, yerelde görev yapan yöneticilerin sürece dâhil edilmemesi gibi, hizmetin önündeki engelleri kaldırmıştır. Böylece, köylerin alt yapı ihtiyaçları yerel düzeyde giderilmeye başlanmıştır.

Bu projenin faydaları, Başköy (2006) ve Tanılır (2006) tarafından yapılan çalışmalardan yararlanılarak, aşağıdaki maddeler halinde belirtilmiştir:

1) Proje ile kıt kaynakların rasyonel kullanımı sağlanmış ve bu sayede yurt çapında planlanan proje sayısına göre yaklaşık %50 oranında artı performans elde edilmiştir.

2) Ödeneklerin yıl içerisinde herhangi bir aracı kurum olmadan doğrudan KHGB'lere gelmesi ve işlerin yıl içinde bitirilmesi zorunluluğu, hem hizmetlerin süratli gerçekleşmesini hem de zamandan tasarruf edilmesini sağlamıştır.

3) Mevsim şartları nedeniyle birçok ilde, asfalt için gerekli sıcak gün sayısının çok az olması ve genel olarak işlerin yaz aylarında bitirilmesi zorunluluğu projenin KİK (Kamu İhale Kanunu) mevzuatına tabi olarak kaynak israfına neden olmadan zamanında yapılmasını zorlaştırmaktadır. KÖYDES projesi ise KİK'e tabi olmayan KHGB'ler vasıtasıyla yürütüldüğü için kaynakların verimli ve etkin olarak kullanılmasını sağlamıştır. Genel anlamda KHGB'ler, ihaleleri prosedür olarak KİK mevzuatına uygun olarak yapmakta, fakat süre kıstaslarına uymamaktadır. Bu özelliği dolayısıyla KÖYDES Projesi, uzun yıllar sürüp de bitirilemeyen veya planlanandan birkaç kat fazla maliyetle sonuçlanan işlerin, çok kısa zamanda ve uygun maliyetle bitmesini sağlamıştır.

4) Projenin planlama safhasından gerçekleştirme aşamasına kadar yerel düzeyde katılımcı bir model öngörmesi, ülkemizde yerel demokrasi ve uzlaşılı kültürüne önemli katkı sağlamıştır.

5) Mülki İdare amirlerine olan toplumsal güven hem projenin objektif yürütmesini hem de yerel imkânların en iyi şekilde kullanılmasını sağlamıştır. Bu sayede yatırımlar, öncelik sıralamasına göre ve yöre halkının çok çeşitli (işçilik, gayrimenkul hibeleri gibi) katkılarıyla gerçekleşmiştir.

6) Kaymakamların altyapı sorunlarını çözmelerine imkân veren KÖYDES Projesi, mülki idare mesleğinin saygınlığının daha da artmasına ve pekişmesine yol açmıştır. Bu sayede hizmet üreten ve karşılığını da toplumdan gören mülki idare amirlerinin hizmet üretme aşk ve heyecanı artmıştır. Dolayısıyla denebilir ki; kaymakamlık mesleği açısından toplum nazarında saygınlık ve topluma katkı eşitliğinin iki tarafı da dengeli bir şekilde artmıştır.

Yukarıda sayılan maddeler genel anlamda KÖYDES Projesi'nin sağladığı faydaları belirtmektedir. Fakat bizim bu çalışmada ele alacağımız konu KÖYDES Projesi'nin kaymakamların iş tatminine olan yadsınamaz etkisi olduğu için, gelecek bölümde iş tatminin tanımı ve kaymakamlar açısından önemi açıklanacaktır.

2. İŞ TATMİNİ

İş tatmini ile ilgili çalışmaların başlangıç noktası bazı uzmanlarca yaklaşık olarak iki yüzyıl önce gerçekleşen Amerika'daki endüstri devrimi olarak görül-

se de konuyla ilgili bilimsel çalışmaların kökeni Taylor'ın 1911'de, çalışanların daha iyi eğitilmesi için yeni yollar geliştirilmesi amacıyla iş görenler ve görevlerinin incelendiği araştırmaya dayanır. Bu çalışmadan 7 yıl sonra iş tatmini terimi, literatüre açıkça Thorndike'in 1917'de iş ve tatmin arasındaki bağı araştıran makalesiyle girmiştir (Worrell, 2004: 1).

2.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini ile ilgili araştırmacılar tarafından en çok kullanılan, Locke'a ait tanımdır. Locke, iş tatminini bireyin iş ve iş deneyimini değerlendirmesinin sonucunda oluşan duygusal, pozitif ve mutluluk veren durum olarak tanımlamaktadır (alıntılayan: Saari ve Judge, 2004: 396; Eker ve diğerleri, 2007: 68; Telman ve Ünsal, 2004: 13; Wright ve Davis, 2003: 70)

Spector (1985) 'a göre iş tatmini, iş veya işin spesifik bir özelliğine karşı bireyin verdiği duygusal bir cevaptır. Wagner ve Hollenbeck (1992) bu tanımlara bireyin önemli iş değerlerinin doyuma ulaşmasından aldığı hazzı da ekleyerek iş tatmininin çok boyutlu yapısını belirtmiştir (alıntılayan: Eker ve diğerleri, 2007: 68).

Oshagbemi (1999: 108) ise iş tatminini bireyin beklentileri, istekleri veya hak ettikleri ile elde ettiklerini kıyaslaması sonucunda oluşan duygusal reaksiyon olarak tanımlamıştır. Jung ve diğerleri (2007: 127)'ne göre de iş tatmini, işten beklentiler ile realite arasındaki farkı belirtir.

Yapılan tanımlamalar ışığında, Eker ve diğerleri (2007: 68) iş tatminini kısaca, çalışanların işlerini ne kadar sevdiklerini veya sevmediklerini gösteren ve aynı zamanda ne ölçüde beklentilerine karşılık bulduklarını belirten bir kavram olarak tanımlamışlardır.

Bu tanıma Luthans (1995)'ın belirttiği iş tatminini etkileyen içsel ve dışsal faktörleri (alıntılayan: Sevimli ve İşcan, 2005: 56) de eklersek iş tatminini yeniden biz de şu şekilde tanımlayabiliriz: İş tatmini, içsel (işin niteliği ile ilgili) faktörler ve dışsal (ücret, yönetim politikaları gibi organizasyonla ilgili) faktörler açısından beklentilerin elde edilenlerle kıyaslanması sonucu bireyde işe karşı gelişen sevgi veya o işte çalışırken elde edilen mutluluktur.

Her çalışan duygu, davranış ve önceliklerine göre iş tatminini oluşturan farklı faktörlerden değişik derecelerde etkilenir (Chen, 2008: 109) ve kendisini iki uç nokta olan tam tatmin veya tam tatminsizlik duygularının arasında bir yerde hisseder. İş tatmini, bireyin işinden duyduğu heyecanı, mutluluğu, zevki ve yaptığı işin karşılığını aldığı hissini ifade eder. Çalışan, sarf ettiği efora karşı beklentilerini karşılayacak şekilde maddi ve manevi kazanımlar elde ediyorsa iş

tatminini yaşıyor demektir. İş tatminsizliği ise bireyin kazanımlarındaki azalma ölçüsünde işe karşı hissettiği duyguların kaybolması ve işe karşı olumsuz duyguların bireyde hâkim olmasıdır (Telman ve Ünsal, 2004: 13; Sevimli ve İşcan, 2005: 56; Erdil ve diğerleri, 2004: 18; Eker ve diğerleri, 2007: 68).

2.2. İş Tatmininin Kaymakamlar Açısından Önemi

Kaymakamlar, uzun bir zaman sürecinde yetiştirilen, yerlerine kanun gereği vekâleten de olsa başka meslek mensuplarının ikame edilemediği, ülkeyi oluşturan 892 ilçede devletin bütün iş ve işlemlerinden birinci derecede sorumlu olan bir meslek grubunun mensuplarıdır. Kaymakamlar, görevli oldukları ilçelerde 24 saat mesai esasına göre çalışır ve işle olan bağlantıları mesai saatleri dışında da 7 gün boyunca devam eder. Diğer taraftan, yeniden yapılanan sosyal güvenlik reformu dolayısıyla diğer memurlar için de aynı durum geçerli bir kaymakam, hayatının ortalama olarak 35 yılını görevi başında geçirir. Bu nedenler dolayısıyla, kaymakamların yaptıkları işe karşı geliştirdikleri duygusal reaksiyonlar bileşeni olarak tanımlanan iş tatminlerinin araştırılması çok büyük öneme sahiptir.

Bilindiği gibi iş tatmini, birçok araştırmaya göre çalışanlar üzerinde çeşitli olumlu etkileri olan bir kavramdır. Aksine iş tatminsizliği, hayal kırıklığına sebep olan, bireylerin örgüte bağlılığını azaltan, örgütten ayrılmalarına sebep olan, işten soğuma, moral ve performans düşüklüğü gibi olumsuz sonuçlara yol açan etkileri nedeniyle çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir.

Özellikle yapılan araştırmalar, iş tatmini ile örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve işten ayrılma arasında önemli ilişkiler bulmuştur. Feinstein ve Vondrasek (2001) yaptıkları araştırma sonucunda ücret, örgüt politikaları ve çalışma koşulları gibi iş tatminini oluşturan bileşenlerin örgütsel bağlılıkla ilişkisini araştırmış ve doğrusal bir ilişki saptamışlardır. Sousa-Poza ve Sousa-Poza (2007) ise İsviçre hane halkı anketi verilerine göre yaptıkları çalışma sonucunda iş değiştirenlerin tatmin seviyelerinin, değiştirmeyenlere oranla oldukça düşük seviyelerde olduğunu tespit etmişlerdir. Keser (2006: 133) de kitabında, bu yönde sonuçlar içeren 11 araştırmaya değinmiştir.

İş tatmini ve örgütten ayrılma konusunda Mobley ve diğerlerinin geliştirdiği modele göre ise, iş tatmini hissedenler örgütten ayrılma eğilimi göstermezken; iş tatminsizliği yaşayanlar, işten ayrılma fikrini düşünmeye başlayacaklardır. Bu bireyler, fikirlerini iş dışında karşılaşılabilecekleri zorluk ve fırsatları da hesaba katarak rasyonel bir filtreden geçirmeye başlayacaklar ve uygun koşulları yakaladıkları zaman iş değişikliğine gideceklerdir (a.g.e: 134-135). Şüphesiz, ayrılan çalışanın yerine yeni bir kimsenin işe alınması, yeni ça-

İşanların örgüt kültürüne uyum sağlaması ve hizmet içi eğitimlerden geçirilmesi, örgüt için maddi ve manevi çok büyük kaynak israfına neden olacaktır. Örgütün yaşadığı bu kayıpların, kurumlar arası personel geçişkenliğinin çok az ve zor olduğu bürokraside kendisini daha da büyük bir şiddette hissettireceği muhakkaktır.

Konu, Türkiye'deki kamu personeli işe alım prosedürleri ve belirli pozisyonlara atanabilmek için gerekli olan kıdem ve rütbe şartı açısından incelendiğinde ise, hem İçişleri Bakanlığı'nın insan kaynakları politikaları hem de meslek mensupları açısından daha da büyük bir önem kazanmaktadır. Zira sadece 2002-2006 yılları arasında, kaymakamlık görevinden başka kurumlara geçiş yaparak ayrılan kişi sayısı 18; mülki idare amirliği mesleğinden kaymakamlık ve eş değer görevlerden ayrılan kişi sayısı ise 90'dan fazladır (Türk İdareciler Derneği Yön. Kur. 2006: 72-74). Bu rakamlar, iki bini geçmeyen meslek mensubu sayısı ve bu kişilerin yetiştirilme maliyeti dikkate alındığında, konunun ciddiyetini ortaya koymaktadır.

Öte yandan, iş tatminsizliği yaşadığı halde örgütten ayrılma imkânı bulamayıp Meyer, Allen ve Smith'in 'Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli'nde belirttiği üzere örgüte bağlılığın sadece 'devamlılık bağlılığı' boyutunu yaşayan iş görenlerde genel kabul gören görüşe göre mutsuzluk ve işe yabancılaşma başlar. İşleriyle yabancılaşanlarda ise davranış bozuklukları ve buna bağlı olarak sinirsel ve duygusal bozukluklar, iştahsızlık ve duygusal çöküntü gibi rahatsızlıklar öngörülmektedir (Akıncı, 2002: 7). Bu öngörülerini destekleyen bir araştırma, iş tatmini seviyesinin düştüğü bir örgütte işgören sorunu endekslerinde önemli artışlar tespit etmiştir. Bu araştırmaya göre, iş tatminsizliğinin yaşandığı iş yerinde dört yıl içinde yakınmalar % 38, disiplin cezaları % 44 yükselirken; işgücü devri % 70 oranında artmıştır (a.g.e. 3).

İş tatmininin çalışan performansına (Keser, 2006: 143) ve üretkenliğine doğrudan etkisi ise henüz yapılan araştırmalarla saptanamamıştır. Fakat iş tatminsizliğinin neden olduğu bir kısmı yukarıda da belirtilen dolaylı etkilerin, iş performansını çok ciddi şekilde etkileyeceği öngörülmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

Özetle, iş tatmini hem çalışan sağlığı hem de örgütsel etkinlik açısından yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı büyük önem taşımaktadır. Özellikle, ilçedeki bütün iş ve işlemlerde doğrudan etkili bir aktör olan kaymakamların iş tatmini seviyelerinin sürekli ölçülmesi ve gereken tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu sebeple, sonraki bölümde 2005 yılında uygulamaya başlanan KÖYDES Projesi'nin kaymakamların iş tatminini hangi açılardan etkilediği maddeler halinde irdelenecektir.

3. KAYMAKAMLARIN İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE KÖYDES PROJESİ

İş tatminini etkileyen, çeşitli araştırmalarda ön plana çıkmış, birçok faktör vardır. Weiss ve diğerleri (1969), Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde bunları 20 tane olarak sıralarken ABD’de yapılan bir araştırma bu faktörleri 16 olarak tespit etmiştir. Kesar (2003) de benzer bir çalışmayı Türkiye’deki otomotiv sektöründe yapmış ve çalışanlarca en çok tercih edilen 11 iş özelliğini tespit etmiştir. İngiltere’de ise iş tatmini, hane halkı işgücü anketi sonuçlarına dayanılarak araştırılmış ve çıkan sonuçta 9 iş özelliği dikkati çekmiştir. Yapılan araştırmalarda iş güvencesi, ücret, işte ilerleme fırsatları, çalışma arkadaşlarıyla iletişim, işin prestij sağlaması, özerklik, iş çeşitliliği gibi faktörler genel olarak iş tatminini etkileyen faktörlerin başında gelmesine rağmen her araştırmada faktörlerin sayı itibarıyla değişmesi temelde iş tatmininin subjektif özelliğinden kaynaklanmaktadır (alıntılanan: Kesar, 2006: 75–78). Her bireyin farklı karakterde olması, örgütlere has yönetim biçimleri, her işin kendine özgü şartları ve her ülkede kültürlerin farklı değerleri ön plana çıkarması gibi sebepler, yapılan araştırmalarda iş tatminini etkileyen faktörlerin çeşitlenmesine neden olmaktadır (Encyclopedia of Business and Finance).

Bu sebeplerden dolayı biz bu çalışmanın dar çerçevesi ve bütünlüğü içinde kaymakamların iş tatminini etkileyen faktörlerden KÖYDES Projesi’nin etkili olabileceğini varsaydığımız birkaçını aşağıda inceleyeceğiz.

3.1. Başkalarına Fayda Sağlama

İşin başkalarının hayatını etkileme derecesi, çalışanın tatmin veya tatminsizlik hissetmesine neden olacaktır. İnsanları iyileştiren bir doktor veya teknolojik buluşlar yapan bir bilim adamı topluma sağladığı faydalardan dolayı işinden yüksek seviyede tatmin olurken; yaptığı işin insanlara zarar verdiğini veya topluma hiç fayda sağlamadığını düşünen çalışanlar, iş tatminini çok daha düşük seviyelerde hissedeceklerdir (Telman ve Ünsal, 2004: 29).

Bu faktörü kaymakamlar açısından incelediğimizde ise; KÖYDES Projesi’nden önce kaymakamlıkların bütçelerinin olmaması ve ilçedeki yatırımların Ankara’dan siyasi baskılara açık olarak şekillenmesi, halkın isteklerini ilçenin genel sorumlusu olan kaymakamları By-Pass ederek başka mercilere iletmesine neden oluyordu. Sonuç olarak ise yaşanan bu fiili durum, kaymakamların kendilerini işlevsiz hissetmelerine sebep oluyordu.

KÖYDES Projesi’ne kadar merkezi idarenin taşradaki temsilcileri olan kaymakamlar, köylerin en küçük alt yapı taleplerini bile karşılayamıyor ve

büyük bir iç burkuntusu yaşıyorlardı. Hatta İl İdaresi Kanunu'nun amir hükmü olan köy devir teftişleri de anlamını yitirmiş durumda idi. “Sonuç olarak, vatandaşın gözünde hem mülki idare mesleği yıpranıyor hem de iş yapamama ve hizmet üretememe psikolojisine kapılan [kaymakamlar] kısa sürede yıpranıyor, heyecanları ve verimlilikleri henüz mesleğin başında kayboluyordu”. Diğer taraftan, mesleki heyecanını kaybetmeyenler, bir şeyler yapma uğruna yeni formüller arıyordu. Bu deneysel işlerden bazıları başarıyı yakalarken, maalesef, bazıları da hukuk dışı uygulamalara ve kaynak israfına neden oluyordu (Tanılır, 2006: 13).

KÖYDES Projesi'nin başlamasıyla beraber, artık kaymakamların başkanlığındaki KHGB'ler, köylere yapılan yatırımlarda temel aktör konumuna gelmiş ve halkın uzun yıllar boyunca giderilememiş olan temel ihtiyaçlarını karşılamaya başlamıştır. Bu sebeple projenin kaymakamların iş tatminini başkalarına faydalı olma noktasında arttırdığı söylenebilir.

3.2. Takdir Edilme

Çalışanın, yaptığı iş nedeniyle başkaları tarafından takdir edilmesi, moral ve motivasyon açısından iş tatminine olumlu etkileri olan bir faktördür. Takdir edilen çalışanlar, katkılarının örgütün başarısında ne kadar önemli olduğunu farkına varır ve örgütün misyonuna, hedeflerine ve değerlerine daha çok sahip çıkarlar. Çalışanların takdir edilmesinin önemi işverenler tarafından da kabul edilmiştir. 2003 yılında yapılan bir araştırmada incelenen şirketlerden %87'sinin çalışanlarını takdir etmek amacıyla çeşitli programlara sahip oldukları tespit edilmiştir (WorldatWork ve NAER, 2003).

KÖYDES Projesi'nin bu faktör açısından kaymakamların iş tatminini nasıl etkilediğini irdelediğimiz taktirde ise; çeşitli platformlarda, politikacılar ve halkın kaymakamlardan övgüyle söz ettiğini görmekteyiz. Bu sebeple projenin, takdir edilme faktörü açısından kaymakamların iş tatminini arttırdığı sonucuna ulaşabiliriz.

3.3. İş Çeşitliliği

Klasik örgüt teorisi, insanı “alışkanlıklar canlısı” olarak gördüğü için işleri monotonlaştırmanın verimliliği arttıracakını savunmuştur. Ancak insan ilişkileri yaklaşımı, bu görüşü sorgulamış ve elde ettiği kanıtlarla monoton ve sıkıcı iş ortamının çalışanları umursamazlığa ittiğini ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, günlük işlerinde çeşitlilik yaşayan iş görenlerin, sıkılma ve işlerine karşı ilgisizlik hissetmedikleri ve işlerinden daha çok tatmin oldukları sonucuna varmıştır (Moynihan ve Pandey, 2007: 813).

Çalışanın yaptığı işin kendi içinde çeşitlilik göstermesinin içsel iş tatminini güçlü bir şekilde olumlu etkilediği varsayımı, birçok deneye ve gözleme dayanan çalışma tarafından desteklenmiştir. Bu nedenle birçok şirket iş zenginleştirmesi veya genişletmesi programı yürüterek, işin çeşitlilik kazanmasını sağlamaya çalışmaktadır (Kvalseth, 1980: 441).

Walker ve Guest (1952) de otomobil sanayisinde çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda, beş ya da daha fazla işlemin bileşkesinden oluşan işleri yapanların % 69'unun işleri hakkında olumlu duygulara sahip olduğunu tespit ederken, basit –tekdüze işler yapanlarda bu oranı % 33 olarak bulmuşlardır. Bunun yanında, Lee (1986) de bir grup masa başında çalışan bayan üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonucunda, işten sıkılmaya bağlı olarak, bireylerde iş tatminsizliği oluştuğunu bulmuştur (alıntılayan: Keser, 2006: 81–82). Wright ve Davis (2003: 82) ise, New York eyaleti kamu personeli üzerindeki araştırmalarında, işlerdeki rutinliğin iş tatminini azalttığı sonucuna varmışlardır.

KÖYDES Projesi'nin etkileri açısından “iş çeşitliliği” faktörünü incelediğimizde ise kaymakamların bu projeden önce, icracı konumunda olmadıklarını ve mesailerinin çoğunu masa başı bürokratik işlemlerle geçirdiklerini söyleyebiliriz. Projenin başlaması ile beraber kaymakamlar, işlerinde çeşitlilik yaşamış ve icracı bir fonksiyon üstlenmişlerdir. Bu nedenle kaymakamların iş tatminlerinin arttığı yukarıda belirtilen araştırma sonuçları dikkate alındığında öngörülmektedir.

3.4. Seçilmiş Yerel Temsilcilerle İlişkiler

Yönetişim anlayışının kamu yönetiminde hâkim olmasıyla beraber, kaymakamların ilçedeki yerel seçilmişlerle –il genel meclisi üyeleri ve muhtarlarla yakın diyaloglar kurma ve beraber iş yapma gerekliliği daha da artmıştır. Günümüzde “toplumun siyasal yapı ve organizasyonunu temsil eden devlet yönetiminin, bilgi çağında yurttaşların bilgisi ve etkin katılımından ayrı olarak sürdürülemeyeceği” (Öğüt, 2007: 31) gerçeği de dikkate alındığında, kaymakamların ilçenin ortak problemlerini çözmek için yerel seçilmiş aktörlerle birçok alanda takım çalışması yapması, kaçınılmaz bir gereklilik haline gelmiştir. Bu nedenle, seçilmişlerle kurulan ilişkilerin sağlık derecesinin kaymakamların iş tatmininde önemli derecede etkili olduğu söylenebilir. Ting (1997)'in Amerika'da yaptığı bir araştırma da, üst ve çalışma arkadaşlarıyla kurulan iyi ilişkilerin, çalışanların iş tatmin düzeyini artırdığı sonucuna ulaşarak, bize aynı doğrultuda bilgiler sunmuştur.

Konuya KÖYDES Projesi açısından baktığımızda ise, yerel aktörlerin yatırımı beraber planlaması ve yürütmesi sonucunda, kaymakamların seçilmiş

yerel aktörlerle ilişkilerinin belirli kurallar çerçevesinde şekillendiği görülmektedir. Böylece, yerel seçilmişler ve kaymakam arasındaki diyalogsuzluktan kaynaklanan çatışmanın azalması ve kaymakamların huzurlu bir ortamda yüksek iş tatmini elde etmesi beklenmektedir.

3.5. Karar Verme Sürecinde Etkili Olma

Çalışanlar, karar alma süreçlerine katıldıkları ölçüde örgüt tarafından kendi görüş ve düşüncelerine değer verildiğini hissedecek; yaptıkları işle ilgili tatmin elde edeceklerdir (Ardıç ve Baş, 2001: 5). Birçok araştırma da bu durumu doğrular nitelikte sonuçlara ulaşmıştır.

Çalışanların karar alma sürecindeki etkinliğinin iş tatminine olumlu etkisini araştıran Amerika’da yerel yönetim çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmaya göre; stratejik planlar yapılırken departmanlarında katılımcı yönetim uygulandığını algılayan ve yöneticilerinin katılımcı bir yönetim sergilediğini düşünen çalışanlar, daha fazla iş tatmini elde etmişlerdir (Kim, 2002: 236). Aynı nitelikte sonuçlara İspanya, Finlandiya ve Çek Cumhuriyeti’nde iş hayatının kalitesini ölçen araştırmalar da ulaşmıştır (Jorge ve Heloisa, 2006: 22).

KÖYDES Projesi’nde kaymakamların karar alma sürecindeki etkilerini incelediğimiz de ise, proje tekliflerinin hazırlanması ve yürütülmesinin kaymakamların başkanlığındaki KHGB’lerce gerçekleştirildiği ve bu sebeple, kaymakamların karar alma sürecinde doğrudan etkili bir rol aldığını görmektediriz.

Diğer taraftan, Kaymakamların karar alma sürecindeki sorumluluk ve yetkilerinin bu şekilde yüksek olması, KÖYDES’in çok kısa sürelerde bitirilen kapsamlı bir proje olması dolayısıyla neden olduğu iş yükünün oluşturabileceği stresle de başa çıkılmasını sağlamıştır. Zira Karasek (1979: 288)’in “İş-Gerilim Modeli”ne göre karar alma gücü ve serbestisi, işin fiziki olarak yoruculuğuna rağmen çalışanı, iş yükünün oluşturduğu strese karşı dayanıklı hale getirmekte ve çalışanın iş tatmini elde etmesini sağlamaktadır (Keser, 2006: 83).

Bu nedenle getirdiği ağır iş yüküne rağmen karar alma sürecinde aktif rol almaları nedeniyle projenin kaymakamların iş tatminini, artırdığı söylenebilir.

5. SONUÇ

Birleşmiş Milletler Bin Yıl Kalkınma Hedefleri’nin başarılması için önerilen 7 kamu yatırım alanı ve politikası arasında yer alan yol, içme suyu gibi temel altyapı yatırımları, gelişmekte olan ülkelerde önemli bir rol üstlenmiştir. Bu temel altyapı yatırımları, gelişmekte olan AB üyesi ülkelerde, AB Komisyonu’nun sağladığı yapısal fonlar sayesinde yapılmıştır. Türkiye’de ise aynı amaçlı yatırımlar, KÖYDES Projesi çatısı altında merkezi hükümetin sağladığı

fonlarla gerçekleştirilmiştir. Proje, içerdği temel ihtiyaçları göz önüne alan altyapı yatırımlarıyla, köylülerin hayat standartlarını yükseltirken; ikincil olarak da kaymakamların iş tatminlerinin yükseltilmesinde çok büyük bir rol oynamıştır.

Bu çalışmamızda KÖYDES Projesi'nin bu ikincil etkisi, yani kaymakamların iş tatminlerinin bu projeden nasıl etkilendiği çeşitli boyutlarıyla irdelenerek, teorik beklentiler ve araştırma sonuçları da dikkate alınarak aşağıdaki öngörülere ulaşılmıştır.

1) Proje ile birlikte kırsalda yaşayan insanların en temel ihtiyaçlarını gidermeye başlayan kaymakamların iş tatmini, başkalarına fayda sağlama açısından artmıştır.

2) Proje nedeniyle birçok platformda başarılarından övgüyle söz edilen kaymakamların iş tatmini, başkaları tarafından takdir edilmeleri sebebiyle artmıştır.

3) Proje öncesinde genellikle rutin bürokratik işlerle ilgilenen kaymakamlar, projeye birlikte çeşitli boyutlarda icracı bir fonksiyon üstlenmişlerdir. Bu nedenle kaymakamların iş tatmini seviyesi, iş çeşitliliği açısından artmıştır.

4) Projenin yönetim anlayışı çerçevesinde yürütülmesinin, yerel siyasi aktörler ve kaymakamlar arasındaki diyalogları arttırıp, çatışmaları azalttığı görülmüştür. Böylece kaymakamların iş tatmin düzeyleri, yerel seçilmişlerle ilişkiler boyutunda artmıştır.

5) Projenin kaymakamların başkanı olduğu KHGB'ler tarafından planlanması ve gerçekleştirilmesi, kaymakamları karar verme sürecinde etkin hale getirmiştir. Bu bağlamda kaymakamların iş tatmin düzeyleri, karar verme sürecinde etkili olma açısından artmıştır.

Sonuç olarak bu çalışmada elde edilen yukarıdaki öngörülerin daha sonra yapılacak deneysel çalışmalara bir zemin hazırlaması amaçlanmış ve gelecekte yapılacak araştırmalarda, bu öngörülerin hipotezlere dönüştürülüp test edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

AB Komisyonu (2007) Quality in Work, <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/quality_en.htm> (03.03.2008)

AB Komisyonu (2008) Slovakia "Basic infrastructure" Operational Programme<http://ec.europa.eu/regional_policy/country/prordn/details.cfm?gv_PAY=SK&gv_reg=ALL&gv_PGM=2003SK161PO001&LAN=5> (04.03.2008)

AB Konseyi (1999) Council Regulation (EC) No 1260/1999 of 21 June 1999 laying

down general provisions on the Structural Funds <http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/l_16119990626en00010042.pdf > (04.03.2008)

Akıncı, Z. (2002) Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 4, s. 1-25

Anette ve diğerleri (2007) Job Satisfaction and Labour Market Mobility, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Publications <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/10/en/1/ef0710en.pdf> > (03.03.2008)

Ardıç, K. ve Baş, T. (2005). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması <http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=498 > (09.01.2008)

Atalay, B. (2007) 15.11.2007 tarihli 2008 Mali Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu Tasarısı İle 2006 Mali Yılı Merkezi Yönetim Kesinhesap Kanunu Tasarısı'nın Plan ve Bütçe Komisyonu Görüşme Tutanakları <<http://www.tbmm.gov.tr/butce/htm/pbk15112007.htm>> (10/01/2008)

Başköy, S. (2006) Köylerin Altyapısının Desteklenmesi Projesi ve Mülki İdare Amirlerinin Vazgeçilmezliği, **İdarecinin Sesi Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 119, s. 15-17.

Chen, L. H. (2008) Job Satisfaction among Information System (IS) Personnel Computers in Human Behavior, Cilt: 24, Sayı:1, s. 105-118

Díaz-Serrano, L. ve Vieira, C. J. A. (2005) Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries , IZA Discussion Papers, Sayı: 1558, Institute for the Study of Labour (IZA) <<http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1558.html>> (04/03/2008)

Eker, M. ve diğerleri (2007) Job Satisfaction of Academicians in Turkey and the Factors Affecting Job Satisfaction “İş,Güç” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 4, s. 66-90.

Encyclopedia of Business and Finance (2001) Job Satisfaction, Editör: Allison McClintic Marion, Gale Group, Inc. <http://www.enotes.com/business-finance-encyclopedia/job-satisfaction>

Erdil, O. ve diğerleri (2004) Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, s. 17-26.

Erdoğan, R.T. (2007) 30.04.2007 tarihli Ulusa Sesleniş Konuşması, Başbakanlık Basın Merkezi <http://www.bbm.gov.tr/modules.php?name=News&file=article&sid=1693>> (09.01.2008)

Feinstein, A. H. ve Vondrasek, D. (2001) A Study of Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Restaurant Employees. (UNLV) University of Nevada Las Vegas Journal of Hospitality, Tourism & Leisure Science. <<http://hotel.unlv.edu/pdf/jobSatisfaction.pdf>> (05.03.2008)

İçişleri Bakanlığı (2007) 2006 yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, İçişleri Bakanlığı <http://www.mahalli-idareler.gov.tr/Home/Dokumanlar/2006_yili_mah_ida_gen_faal_raporu.doc> (10.01.2008)

Jorge, C. ve Heloisa, P. (2006) Measuring job satisfaction in surveys Comparative analytical report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Publications <<http://www.fr.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/71/en/1/ef0671en.pdf> > (05/03/2008)

Jung ve diğerleri (2007) Do Age, Gender, and Sector Affect Job Satisfaction? Results From the Korean Labor and Income Panel Data, **Review of Public Personnel Administration**, Cilt: 27, Sayı: 2, s. 125-146

Karanfil, A. (2006) Mülki İdare Amirleri ve KÖYDES, **İdarecinin Sesi Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 119, s. 22-23

Karasek, R.A. (1979) Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, **Administrative Science Quarterly**, Cilt: 24, Sayı: 2, s. 285-308

Keser, A. (2005) İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Çalışma ve Toplum, Sayı: 7, s. 77-96 <<http://www.calismatoplum.org/sayi7/makale4.pdf>>

Keser, A. (2006) **Çalışma Yaşamında Motivasyon**, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul

Kim, S. (2002) Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership, **Public Administration Review**, Cilt: 62, Sayı: 2, s. 231-241.

Kvalseth, T. O. (1980) Quantitative measures of job variety: an experimental study-based on a psychophysical scaling technique, **International Journal of Production Research**, Cilt: 18, Sayı: 4, s. 441-454.

Milliyet Gazetesi (2007) KÖYDES ve BELDES'e jet hızıyla 450 milyon YTL, 08/05/2007 tarihli gazete haberi <<http://www.milliyet.com.tr/2007/05/08/ekonomi/axeko03.html>> (10/01/2008)

Mitchell, M. B. (1994) The effect of work role values on job satisfaction, **Journal of Advanced Nursing**, 1994, Cilt: 20, Sayı: 5, 958-963.

Moynihan, D. P. ve Pandey, S. K. (2007) Finding Workable Levers Over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment, **Administration & Society**, Cilt: 39, Sayı: 7, s. 803-832.

Oshagbemi, T. (1999) Academics and their managers: a comparative study in job satisfaction, **Personnel Review**, Cilt: 28, Sayı: 1/2, s. 108-123.

Öğüt, A. (2007) **Bilgi Çağında Yönetim, Çizgi Kitabevi**, Konya

Serençelik, İ. (2007) Halk Eğitim Merkezlerinde Milli Eğitim Bakanlığı ve Sivil Toplum Kurumları Tarafından Verilen Kurslara Katılan Eğitimcilerin, Sorun Alanları, Çözüm Önerileri, Geleceğe Yönelik Beklentileri ve İş Doyumlarının Araştırılması, Türkiye'de Yaygın Eğitimin Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu Bildiri Özetleri, 11-12 Haziran 2007 <http://cygm.meb.gov.tr/sempozyum/ozet%20kitapçığı/bildiriler/bildiriler_pdf/İbrahim%20Serencelik.pdf> (06/03/2008)

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005) Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1-2, s. 55-64 <<http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf>>

Sousa-Poza, A. ve Sousa-Poza, A. A. (2007) The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland, **Journal of Socio-Economics**, Cilt: 36, Sayı: 6, s. 895-913.

Tanılır, M. N. (2006) Köydes ve Mülki İdare Amirleri, **İdarecinin Sesi Dergisi**, Cilt:

20, Sayı: 119, s. 13-14

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004) **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

Ting, Y. (1997) Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees, **Public Personnel Management**, Cilt: 26, Sayı: 3, s. 313-334.

Toker, B. (2007) Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8 (1) 2007, 92-107.

Türk İdareciler Derneği Yön. Kur. (2006) İdarede Tecrübe Paylaşımı, **İdarecinin Sesi Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 119, s. 72-74.

Türköne, Ö. P. (2007) 08.12.2007 tarihli TBMM Tutanakları, TBMM Tutanak Müdürlüğü <<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem23/yil2/ham/b03301h.htm>> (10/01/2008)

UN Millennium Project (2005) Investing in Development: A Practical Plan to Achieve the Millennium Development Goals, New York <<http://www.unmillenniumproject.org/documents/MainReportComplete-lowres.pdf>> (03/03/2008)

WorldatWork ve NAER (2003) 2003 Recognition Survey <<http://www.worldatwork.org/waw/research/html/recognition2003.html>> (05.03.2008)

Worrell, T. G. (2004) School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later, Dissertation submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy in Counselor Education

Wright, B. E. ve Davis, B. S. (2003) Job Satisfaction In The Public Sector: The Role of the Work Environment, American Review of Public Administration, Cilt: 33, Sayı: 1, s. 70-90

KAMU KESİMİNDE GELENEKSEL PERSONEL YÖNETİMİNDEN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE GEÇİŞ

Mehmet YILMAZÖZ*

1. GİRİŞ

20. yüzyılın son çeyreğinde siyasal, toplumsal ve ekonomik alanlarda başlayan değişim ve gelişim rüzgârları, artan bir hızla ve süreklilik kazanarak devam etmekte, her alana ve sahaya nüfuz ederek içinde bulunduğumuz 21. yüzyıla da damgasını vurmaktadır.

2000’li yıllar, bu hızlı değişim ve gelişim fırtınalarının yeni olgu ve sonuçlar doğurduğu yıllar olarak dikkat çekmektedir. İletişim ve ulaşım sahalarında yaşanan ilerlemeler, internet olgusu, (IT) teknolojilerinin yaygınlık ve önem kazanması üretim biçimlerinde ve alanlarında yeni bir çağ başlatmıştır. Üretim bazlı sektörel dağılımda değişimler yaşanmış, hizmet sektörü genişlemiş, endüstri toplumundan bilgi toplumuna doğru bir geçiş süreci başlamıştır. Tüm bu gelişmeler küreselleşme olgusunu ortaya çıkarmış, küresel bir etkileşim, bütünleşme ve benzeşme yaşanmaya başlanmıştır.

Dünyanın içinde bulunduğu küreselleşme süreci, büyük toplumsal, siyasal, ekonomik dönüşümler, teknolojik devrim ve benzeri olgular; dünyanın her yerinde yönetimin, özellikle de; özel sektörle karşılaştırıldığında, kamu sektörünün bu süreci takip edememesinin bir neticesi olarak, kamu yönetiminin yeniden değerlendirilmesine ve sorgulanmasına yol açmıştır. Amerika Birleşik Devletleri (A.B.D.) başta olmak üzere, gelişmiş ülkeler, yaşanan bu küresel değişime devlet aygıtlarını da dahil etme çabası içerisine girmişler, bu amaçla, kamu yönetimlerinde yeni bir anlayışı tesis edecek reform çalışmaları başlatmışlardır. 1990’larda sanayileşmiş ülkelerde gelişen ve kamu yönetiminde özel sektöre özgü işletme yönetimi ilkelerini uygulamayı öngören, kamu kurum ve

* Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, Devlet Personel Uzman Yardımcısı.

kuruluşlarının yönetiminde iç denetim ve kurallara uygunluktan çok, hizmet kalitesi, etkinlik, verimlilik ve kullanıcıların memnuniyeti gibi performans ölçütleri üzerinde odaklanan “Yeni Kamu Yönetimi” yaklaşımı, bu reformlarda başat rol oynayan yeni anlayışı ifade etmektedir (TÜSİAD, 2002: 172). Bu reform çalışmalarının hiç kuşkusuz en önemli ayağını da, kamuda insan kaynağının yönetimi oluşturmaktadır.

Günümüzde, kamu yönetimlerinin etkinlik, verimlilik, müşteri odaklılık, karlılık gibi kavramlarla beraber düşünülmesi gerektiği, kamu kuruluşlarının piyasa veya özel sektörü kendilerine örnek alarak, daha az mali ve insan kaynağıyla, daha etkin ve verimli çalışmasının sağlanmasının ve kamu sektörünün piyasa mekanizmasının sağladığı imkanlardan olabildiğince faydalanmasının gerekliliği her platformda ifade edilmektedir.

Toplam Kalite Yönetimi, Yönetişim, Değişim Mühendisliği, Süreç Yenileme, Öğrenen Örgütler, Zaman Yönetimi, Kalite Çemberleri, Örgüt Kültürü gibi konu ve olgular günümüzde üzerinde en çok durulan ve tartışılan yönetim konuları olarak göze çarpmaktadır. Tüm bu değişim ve yenilenme sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkan bu konu, metot ve olguların ortak bir özelliği bulunmaktadır. O da, yönetim bilimlerinde hem özel kesimi, hem de kamu kesimini içine alacak şekilde, “insan” odaklı bir yönetim ve örgüt algısının kesin olarak kabul edilmiş olmasıdır.

Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş, teknolojik ilerlemeler, değişimin hızlılığı ve karmaşıklığı, küreselleşme, ağır rekabet şartları, üretim faktörlerinin içerisinde bulunan insan ögesini ön plana çıkarmaktadır. Diğer üretim faktörlerinin günümüz şartlarında daha da ikame edilebilir olmasına karşın, yetişmiş, rekabet şartlarına uygun, değişim ve gelişime uyum sağlayabilen, gelecek öngörüsü olan, etkin ve verimli çalışabilen bir insangücünün ikamesi neredeyse mümkün görünmemektedir. Ayrıca, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada, örgütün insan kaynağının tüm beceri ve yeteneklerinden en üst seviyede faydalanılmasının bir zorunluluk haline gelmesi, örgütte insan unsurunu, sadece bir maliyet kalemi olarak değil, kendisine yatırım yapılması gereken, katma değerini sürekli arttırması beklenen stratejik öneme haiz “merkez unsur” haline getirmiştir. Bu durum; insanı sadece bir maliyet kalemi olarak değerlendiren, edilgen nitelikli geleneksel personel yönetimi anlayışının sorgulanmasını, içeriğinin ve bakış açısının önemli ölçüde değiştirilmesini ve bu yenilikçi sürece uyum sağlamasını zorunlu kılmıştır. İşte bu zorunluluk sonucu ortaya çıkan yeni yaklaşım; gelişmeci, etkin ve örgüt odaklı, yeniliklere hızla uyum sağlayabilen, esnek bir yapıya sahip, örgütte çalışan insangücünü bütüncül bir bakış açısıyla değerlendiren, insan kaynakları yönetimi yaklaşımıdır.

İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımı, bugün özel sektörde tartışmasız bir şekilde, kendisini kabul ettirmiş, uygulama alanı bulmuş ve başarılı neticeler vermiş durumdadır. Ancak bu durum, kamu sektörü için farklılık göstermektedir. İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımı, gelişmiş ülkelerde kamu yönetimi reformlarının bir sonucu olarak uygulama alanı bulmaya başlamış, fakat verdiği neticeler üzerinde ortak bir kanaat oluşmamıştır. Bazı çevrelere göre, insan kaynakları yönetim modeli kamu yönetimine uygun değildir. Baştan belirtmeliyiz ki, elinizdeki çalışma da, bu tartışmalara girilmeden, kamu yönetiminin doğasından kaynaklanan bazı hassasiyetler göz önünde bulundurularak, insan kaynakları yönetiminin, kamu kesiminde de bugün için tartışmasız bir zorunluluk haline geldiği fikri benimsenerek, kamu yönetimine, özel olarak ta Türk kamu yönetimine nasıl uygulanabileceği konusu üzerinde durulacaktır.

2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ MODELİ

Çağdaş İnsan Kaynakları Yönetimi, her örgütün temel amacının etkili ve verimli bir biçimde mal ve/veya hizmet üretmek olduğu fikrine dayanır. Bu hedefe ulaşmak için kullanılan tüm teknik ve yöntemler, her rasyonel örgüt için aynıdır. Dolayısıyla, insan kaynakları yönetimi yaklaşımında, örgüt bazında kesin bir kamu-özel ayrımı bulunmamaktadır. Ancak, bu noktayı göz önünde bulundurarak, yönetsel anlamda olmasa bile kamu ve özel kesim örgütlerinin insan kaynağı yönetimi arasında niteliksel bazı farklılıkların bulunduğunu söylememiz gerekmektedir. Bu farklılıkları şöyle özetleyebiliriz (Can vd.,1998: 13-14).

- Devletin yaptığı görevlerde temel amaç "kamu yararı" olduğundan, özel kesim kurumlarına göre daha zorunlu ve ivedi nitelik taşır. Bu işlerin yürütülmesinde kazanç hedefinden çok hizmet fikri ağırlıktadır. Özel faaliyetler için daha az zorunlu olan "hizmetin sürekliliği ilkesi" kamu kesiminde temel esas oluşturur.
- Devletin sunduğu hizmetler, tekelci yada yarı tekelci niteliktedir. Bu nitelik ivediliğin bir neticesidir. Bu nitelik sonucu verimlilik ölçümleri, rekabet koşulları altında çalışan özel örgütlerde daha kolay olmaktadır.
- Kamu hizmetleri, yasal düzenlemelerle yürütülür. Bu nedenle bir kamu görevlisinin usulleri değiştirmesi ve faaliyetlerini genişletmesi oldukça zordur. Yönetimin yetki ve sorumlulukları ve bunları yerine getirmede izlenecek yol ve metotlar belirlenmiş ve sıkı biçimsel kurallara bağlanmıştır. Böyle bir durumla karşılaşmayan özel işletmeler daha dinamik çalışmakta, bu da örgütlere büyük bir esneklik kazandırmaktadır.

- Özellikle demokrasilerde kamu faaliyetleri herkesin gözü önünde meydana gelmektedir. Açıklık ilkesi sonucu kamu personeli akvaryumdaki balık gibidir. Her türlü işlem ve eylemleri kamunun denetim ve gözetimi altındadır. Bunun sonucu olarak ta, kamu hizmetlerinin yalnızca iyi yürütülmesi yeterli olmamakta bu inancın kamuya benimsetilmesi gerekmektedir. Her ne kadar, son yıllarda özel işletmelerinde birtakım sınırlamalara tabi tutulduğu ve özellikle çevre bilincinin artmasıyla “toplumsal sorumluluk” altında bulundukları görülmekle beraber, kamuoyunun devlet faaliyetlerine karşı daha duyarlı olduğu rahatlıkla gözlemlenmektedir.

2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Temel Felsefesi ve Amaçları

İnsan kaynakları yönetimi, en geniş anlamı ile bir organizasyonun en değerli varlığının, yani orada çalışan insanların, etkin yönetimi için geliştirilen stratejik ve tutarlı bir yaklaşımdır (Barutçigil, 2004: 32).

İnsan kaynakları yönetimi, bu yaklaşımdan doğan derinlikli bir yönetim felsefesine dayanmaktadır. Bu felsefeyi şu şekilde özetleyebiliriz (Canman, 1995: 57):

- Örgütsel amaçlara çalışanlarla ulaşılır. Kalitenin sadece hizmeti doğrudan doğruya üretenlerin değil, örgütte çalışan herkesin işi olduğu ve tüm üretim faaliyetlerinin sonuçta insan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olduğu göz önünde bulundurulduğunda; insanın örgütteki yerinin para, teknoloji, bilgi.. vb. üretim faktörlerinden daha önemli olduğu anlaşılmaktadır (Saran, 2004: 293). Şu halde çalışanlara, değişen maliyet ögesi olarak değil, yatırım yapılan, böylece kıymetleri arttırılan değerli kaynaklar olarak bakmak gerekmektedir.

- Örgütsel etkililik, bütünleşmiş örgüt ve insan kaynağı stratejilerinin geliştirilmesine ve örgütsel kültüre biçim verilmesine yakın ilgi ve dikkat göstermekle arttırılabilir. Çalışanları yönetmekte ve uygun bir bütünleşmiş kültür geliştirmekte uzun soluklu bir bakış açısı geliştirmek önemlidir. İşte bu noktada, örgüt bütünlükçü bir yaklaşımla ele alınmalı ve arzu edilen örgüt kültürü güçlendirilmelidir.

- İnsan kaynaklarından optimum seviyede yararlanma, tutarlı ve uyumlu politikalar geliştirmekle olanaklıdır. Böylece, personelin örgüte bağlılığı artar. Performansı arttırıcı önlemler arasında, personelin yaratıcılığını ve enerjisini gösterebilmesine imkân sağlamakta düşünülür. Bir bakıma örgüt personeli, örgütün bir müşterisi (iç müşteri) olarak kabul edilmekte ve tıpkı bir müşteri gibi tatmin edilmesi gerektiği savunulmaktadır (Can vd., 1998: 11). Çalışanların ve işverenin ortak çıkarlarının gözetilmesi, örgütün başarısı için ön koşuldur.

- İnsan kaynakları yönetimi, bireyi, örgüt içinde ve dışında tüm boyutlarıyla sorgulayıp değerlendiren. Bu noktada birey, yalnızca örgüt içindeki konumuyla değil, tüm varlığı ve yaşantısıyla bir “durum” olmaktan çok bir “süreç” olarak kabul edilmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin amaçları, yukarıda kısaca özetlemeye çalıştığımız insan kaynakları yönetim felsefesinden kaynaklanmaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminin temel iki amacı olduğu söylenebilir. Bunlarda birincisi, bireyin ihtiyaçlarına cevap vermek, onun iş tatmini sağlamasına ve ferdi/mesleki gelişimine katkıda bulunmak, böylece en etkin ve verimli sonuçları elde etmek, ikincisi ise, organizasyonun ana hedefleri ve stratejileri doğrultusunda insan kaynaklarını yönlendirmek ve değerlendirmektir (Barutçigil, 2004: 37). İnsan kaynakları yönetiminin amaçları daha açık ve ayrıntılı bir şekilde şöyle belirtilebilir (Armstrong, 1993: 15-16, Barutçigil, 2004: 37):

- Örgütsel amaçlara çalışanlar aracılığıyla ulaşılabilmesi konusunda yönetimi bilinçlendirmek,
- Tüm çalışanların optimal performans seviyesine ulaşmalarının sağlanması ve tüm kapasite ve potansiyellerinden yararlanmak,
- İnsan kaynağı politikaları ile örgüt planlarını bütünleştirmek, uygun bir kültürü güçlendirmek veya gerekirse uygun olmayan kültüre yeni bir biçim vermek,
- Çalışanların enerjilerini ve yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri bir ortam hazırlamak,
- Kaynakları örgütün ihtiyaçlarına uyumlu duruma getirmek, performansı iyileştirici örgüt stratejilerini ortaklaşa güçlendiren bir dizi personel ve istihdam politikası geliştirmek,
- Yenilikleri, ekip çalışmasını ve toplam kaliteyi özendirerek uygun koşulları yaratmak,
- Uyumlu örgüt ve yetkinlik için çaba sarf etme yararına esnek hareket etmeye istekliği özendirmek.

2.2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Belirleyici Özellikleri

İnsan kaynakları yönetimi, örgütün ihtiyaç duyduğu insan kaynağının sağlanması, bu kaynaktan en etkili, en verimli ve en akılcı biçimde yararlanılması, bu kaynağın yönlendirilmesi, motive edilmesi, örgüt kültürünün bir parçası haline getirilmesi için üst düzey yöneticilerine görev ve sorumluluk yükleyen bir özellik taşımaktadır (Aykaç, 1999: 24). Bunun dışında kalan bazı

özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Aykaç, 1999: 24-25, Fındıkcı, 2002: 18-20, Gök, 2006: 22-23, Canman, 1995: 58-59, Armstrong, 1993: 22-23):

- İnsan kaynakları yönetimi, üst düzey yönetimin yönlendirdiği, sorumluluğunda üst düzey yöneticilere ait olduğu bir faaliyet biçimidir.
- İnsan kaynakları yönetimi, stratejik bakımından en elverişli olan gereksinmeler üzerinde durarak, personelin bütünleşmesini sağlar.
- Güçlü kültürlere, değerlere ve çalışanların davranış ve tutumlarına önem verir.
- Çalışma ilişkileri çoğulcu olmaktan ziyade tekçidir, kolektif olmaktan çok bireyseldir, düşük güven yerine yüksek güvene dayanır.
- Esnek roller ve ekip çalışmasına önem vererek, örgütsel değişimi destekler ve organize eder.
- İnsan kaynakları yönetimi, örgütsel hedefleri ve çalışanların ihtiyaçlarını birbirinden ayrı ve farklı tutmak yerine, örgütsel hedeflerin ve çalışanların ihtiyaçlarının karşılıklı ve uyumlu olduğunu kabul eder.
- Ödüller, başarıya, beceriye ve yeteneğe göre farklılık gösterir.

Bunun dışında insan kaynakları yönetiminin, örgütün insan kaynakları ile örgütün stratejik planlamasını bütünleştirerek, insan kaynaklarını “izole” olmuş bir konumdan “entegre” olmuş bir konuma getirmesi, yetki devrini öngörerek, yetki merkezçiliğini ortadan kaldıracak bir yönetim anlayışını benimsemesi, doğrudan örgüt içi iletişim kanallarının kurulmasını sağlamaya yönelik uygulamaları, her şeyden de önemlisi yeteneklerin geliştirilmesi, sürekli eğitim, güdüleme gibi konuları da kapsayacak bir biçimde ilerlemeci bir örgüt kültürünü oluşturması ayrıca vurgulanması gereken özellikleridir (Aykaç, 1999: 25-26).

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİ PERSONEL YÖNETİMİNDEN AYIRAN FAKTÖRLER

Çalışanlar hakkında kayıt tutma faaliyeti olarak görülüp, personelin ücreti, yan ödemeleri, sigorta kesenekleri, izinler, işe devamsızlık ve geç kalma gibi konularda kayıt tutmadan öteye gidemeyen, örgüt içerisinde “izole” bir konumda kalan, katı, değişime dirençli, stratejik bakış açısından yoksun bir yapıya sahip olan geleneksel personel yönetimi (Yüksel, 1997: 9), günümüzün şartlarına ve değişime ayak uyduramamıştır.

Bu durum, günümüzde artık süreklilik kazanan değişim ve gelişime uyum sağlayabilecek esnekliğe sahip, işgücünün yapısal değişimine de hizmet verebilecek yeni bir insan kaynağı politikasının oluşturulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu gereklilik sonucu, çalışanların yönetimi ile ilgili sorunları çöz-

meçle yetersiz kalan geleneksel yönetim uygulamaları terk edilmiş, yerine yeni uygulama ve kavramlar üreten insan kaynakları yönetimine geçilmiştir.

Ancak, şunu da ifade etmeliyiz ki bazı bilim adamları ve çevrelerce, insan kaynakları yönetimi yaklaşımının yeni bir şey ortaya koymadığı, insan kaynakları yönetimi ile personel yönetimi arasında anlamlı sayılabilecek bir fark bulunmadığı ileri sürülmüş ve insan kaynakları yönetiminin personel yönetimi üzerine iliştirilmiş bir etiketten ibaret olduğu söylenmiştir. Bu görüşe göre, insan kaynakları yönetimi, personel yönetiminin çağdaş bir versiyonu olarak tanımlanabilir (Canman, 1995: 61, Aykaç, 1999: 35). Bu değerlendirme, 1980’li yılların başlarından 1990’lı yıllara kadar olan dönem için, insan kaynakları yaklaşımının yeni bir akım olması, içeriğinin belirsizliği ve özellikle ilk yıllarda felsefesinin yeterince anlaşılmamasının bir neticesi olarak doğru kabul edilebilir. Ayrıca, insan kaynakları yönetimi kavramı, oluşum aşamasının ilk yıllarında yeni bir anlam katılmadan sadece personel yönetimi kavramının yerine kullanılmıştır (Selamoğlu, 1998: 57).

Fakat bu durum; insan kaynakları yönetimi yaklaşımının yarattığı sonuç odaklı yeni uygulamalar, yönetim bilimlerindeki ilerlemeler ve yeni algılamalar neticesinde değişiklik göstermiştir. Etkinlik ve verimlilik gibi kavramların örgüt stratejilerinde kazandıkları önem, küreselleşme sonucu artan rekabet şartları, insan kaynaklarının artan maliyeti, değişimin sürati ve karmaşıklığının gerekli kıldığı sürekli eğitilen nitelikli çalışan ihtiyacı, “insan” unsuruna farklı bir bakış açısıyla bakılması gerektiğini ortaya çıkarmış, insan kaynakları yönetiminin geleneksel personel yönetiminden ayrı bir süreç olduğunu göstermiştir. Bu ayrımı daha da keskinleştiren sebepleri ve unsurları şu şekilde sıralayabiliriz;

Devrimsel nitelikteki teknolojik ilerlemeler,

Küreselleşme,

Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş,

Değişimin süreklilik kazanması,

Toplam kalite yönetimi gibi yeni yönetim konuları,

İnternet olgusu.

(IT) Bilişim teknolojilerinin yaygınlık kazanması..vb..

İnsan kaynakları yönetimi, en belirgin şekilde vizyon ve felsefe yönünden geleneksel personel yönetiminden farklılık göstermektedir. Bu belirleyici farklılığın dışında, insan kaynakları yönetimi ile personel yönetimi arasındaki farklılıklar şu şekilde ifade edilebilir (Canman, 1995: 63, Aykaç, 1999: 36):

- Geleneksel personel yönetimi, öncelikle yönetici konumunda olmayan personel üzerinde duran bir etkinlik iken, insan kaynakları yönetimi bu personelden daha çok, yönetici pozisyonlarındaki personelle ilgilenmektedir.

- Geleneksel personel yönetimi konu itibarıyla daha statik ve sınırlı bir görevi yerine getirmeyi hedeflerken, insan kaynakları yönetimi esnek, daha geniş alana yayılan, kapsamlı, örgüt hedefleriyle bütünleşmiş bir konu sahasına ve amaçlara sahiptir.

- İnsan kaynakları yönetimi, daha çok bütünleşmiş eylemci birim yönetimi faaliyetidir. Oysa personel yönetimi eylemci birim yönetimini etkilemenin yollarını araştırır.

- Geleneksel personel yönetiminde yönetimin uygulamaları, katı kurallara ve prosedürlere bağlı iken, insan kaynakları yönetiminde esnek ve örgütün ihtiyaçlarına endeksli bir anlayış geçerlidir.

- İnsan kaynakları yönetimi, kültür yönetiminde üst düzey yönetimin önemi üzerinde durur. Oysa geleneksel personel yönetimi, örgütsel gelişme konusunda şüpheci bir bakış açısına sahiptir.

- Geleneksel personel yönetiminde, karar alma süreçleri oldukça yavaş işlerken, insan kaynakları yönetimi yaklaşımında bu süreçler hızlı işlemektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyanın içerisinde olduğu küreselleşme süreci, büyük ölçekli ekonomik, toplumsal ve teknolojik gelişmeler; yönetim bilimlerinde köklü değişikliklere yol açmış, yaşanan değişime ve zamanın gereksinimlerine cevap veremeyen geleneksel yönetim kültürü terk edilerek, çağdaş bir yönetim kültürüne geçiş yaşanmıştır. Bu durum, geleneksel yönetim kültürünün bir parçası olan personel yönetiminin sorgulanmasını ve değişime ayak uyduramamasının bir neticesi olarak, yerini insan kaynakları yönetimine bırakmasını bir zorunluluk ve gereklilik haline getirmiştir.

Yönetim bilimlerinde yaşanan bu değişime, ilk cevap veren işletme bilimi olmuş, oluşturulan teori ve uygulamalar özel sektörde yaygın bir kullanım alanı bulmuştur. Kamu yönetimi ve kamu sektörü bu konuda geri kalmış, yeniliğe ve değişime karşı direnç göstermiştir. Ancak, 1990'lı yıllarda kamu yönetimlerinin meydana getirdiği maliyetlerin giderek ağırlaşması, özel sektörün elde ettiği dikkat çekici başarılar, küreselleşmenin doğurduğu yeni olgular; kamu sektöründe, daha az mali ve insan kaynağıyla, işletme biliminin getirdiği ilkeler doğrultusunda, özel sektör uygulamalarının denenmesi gerektiği düşüncesini hâkim kılmıştır. Böylece, karlılık, verimlilik, etkinlik gibi işletme bilimi ağırlık-

lı kavramları, yalnızca özel sektörün gelişme mantığının temeli olmaktan çıkarak, gelişmiş ülkelerde devlet aygıtının daha iyi işlemesini sağlayan reformların temel dinamikleri haline getirmiştir. Bu durum, kamu kesiminde geleneksel personel yönetiminin de yenilenmesi gerektiği fikrini doğurmuş, kamu yönetiminde insan kaynakları yönetimi yaklaşımı bu şekilde uygulama alanı bulmaya başlamıştır.

Türk kamu yönetimi, yönetim düşüncesinin dayandığı ilke ve değerlerle, kamu yönetimi anlayışındaki global ölçekteki bu değişimlere paralel olarak, kapsamlı ve radikal bir değişim süreci içerisine girmiş bulunmaktadır. Bu değişim sürecinin önemli bir parçasını da, bugün için yetersizliği herkes tarafından kabul edilen, karmaşıklığı ve sorun üreten yapısıyla içinden çıkılmaz bir hal alan kamu personel sisteminin, çağdaş uygulamalar ve gerekler doğrultusunda yeni bir anlayışla yeniden inşası oluşturmaktadır.¹ Bu yeni anlayış, Türkiye'nin ihtiyaçlarına cevap verebilen, hızı ve karmaşıklığı giderek artan değişimi yakalayabilecek esnek yapıya sahip olan, insan kaynakları yönetimi anlayışıdır.

Türkiye'nin geleneksel personel yönetiminden kesin bir şekilde vazgeçip, insan kaynakları yönetimi yaklaşımını benimsemesinin bir gereklilik olarak ortaya çıkmasının temel bazı nedenleri, şu şekilde sıralanabilir:

> Türkiye'nin gelişmekte ve kalkınma sürecinde olan bir ülke olması, kamu yönetimine göreli bir büyüklük ve karmaşıklık getirmiş durumdadır. Bu göreli büyüklük ve karmaşıklığın devam edeceği de öngörüldüğünden, kamunun bu süreci yönetecek ve sürdüreceği olan insan kaynağının yönetiminde, etkinlik ve verimliliği sağlaması ayrıca bir önem taşımaktadır. Bu etkinlik ve verimlilik geleneksel yöntemlerle sağlanamaz.

> Şu andaki durumu itibarıyla, kendi varlığıyla sorun teşkil eden personel sistemimiz, olumsuzluk üreten “fasit bir daire” olarak nitelendirilebilir. Geleneksel sistemi kurtarmaya yönelik yapılan girişimler, bu durumu daha da kötüleştirilmiş, dairenin genişlemesine sebebiyet vermişlerdir. O halde, bu alanda yapılacak yeni bir reform girişimi, eski sistemi kurtarmaya yönelik olarak, eski sistemin temel dayanakları üzerine inşa edilmemeli, yeni bir kavramsal tasarımıyla ile köklü ve radikal değişiklikler yapılmalıdır.

¹ Kamu personel sisteminin yeniden düzenlenmesine yönelik arayışlar; bu alanda Türkiye’de ve dünyada ortaya çıkan gelişmelerin araştırılmasına yönelik kapsamlı çabaları ortaya çıkarmıştır. Bu çerçevede, kamu personel sistemi ve reformu, Devlet Personel Başkanlığı tarafından düzenlenen bir sempozyumda enine boyuna tartışılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. T.C. Devlet Bakanlığı ve Başbakan Yardımcılığı, “Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu”, TÜHİS Yayını, 2003.

> Ülkemizin geçirmekte olduğu değişim, önümüzdeki dönemde bürokrasinin üstlenmesi gereken görevler ve rollerde değişikliğe yol açmıştır. Kalkınma sürecinde öncü güç rolü kendisine verilen bürokrasinin, öncülük görevine son verilerek, mevcut iktidar gücü paylaştırılmıştır. Bugün artık bürokrasiden beklenen, özel sektörle uyum içerisinde, hatta zaman zaman bütünsel bir yapıda çalışması, özel sektörün hareketini kolaylaştırıcı sistemler geliştirmesidir. Bu amacın, geleneksel personel yönetimiyle gerçekleştirilmesi mümkün görülmemektedir.

> Genel olarak, özel kesim kuruluşlarının örgütsel değişim hızlarının, toplumsal değişim hızının önünde gerçekleşmesine karşın, kamu kesiminde örgütsel değişim hızının, toplumsal değişim hızının çok gerilerinde kaldığı görülmektedir. Bu durum, kamu kesiminde zihniyet değişimini sağlayacak bütüncül bir yaklaşımla, kararlı ve sarsılmaz bir iradeyle, köklü değişiklikler yapılmaksızın olumlu sonuçlar beklenemeyeceğini göstermektedir. Üstelik, merkeziyetçilik, gelenekçilik, mevzuat, kaynak sıkıntısı, hizmet sunumunda tekelcilik gibi nedenlerden dolayı, kamu kesiminde yoğun bir mevcut durumu koruma eğilimi, değişime kapalılık bulunmaktadır.

Kamu kesiminde, insan kaynakları yönetiminin uygulanmasında, kamu yönetiminin doğasından kaynaklanan bazı sebeplerden ötürü, özel sektör uygulamalarına göre bir takım farklılıklar oluşabilmektedir. Bu farklılıklara yol açan nedenlerden en önemlisi; kamu yönetiminin ikili ve gerilimli yapısıdır. Kamu yönetimi bir yanda müşteri memnuniyeti, verimlilik, pazarın belirleyiciliği gibi işletme ve özel sektör kaynaklı olgular ve uygulamalar içerisinde bulunmaktadır. Ama diğer yandan, siyasal çerçevede işlevlerini yerine getirmekte, tüm faaliyetlerinde iktidar ilişkilerinden etkilenmektedir. Bu gerilimi yok saymak ya da ortadan kaldırmak olanaklı değildir. Bir diğer farklılık, “sosyal maliyet”, “kamu yararı” gibi özel kesimde yer bulmayan kavramsal yapının mevcudiyetidir. Bu farklılıklar, insan kaynakları yönetiminin kamu kesimi uygulamalarında dikkate alınması gereken hususlar olarak dikkat çekmektedir.

Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş sürecinde, yapılması düşünülen personel reformu çerçevesinde, sistemin yeniden dizaynına ilişkin şu öneriler yapılabilir:

- Uygulanan ücret rejimi, basit, kolay hesaplanabilen, bireysel başarıyı ve performansı esas alacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Bu düzenlemeyle birlikte, kurumlar veya unvanlar arasında oluşan ücret adaletsizliği giderilmeli, başarıyı ve üretimi ödüllendiren bir sistem getirilmelidir.

- Statü hukuk çerçevesindeki tam zamanlı, sabit ücret esaslı ve sürekliliğe dayalı istihdam modeli yerine; kısmi süreli, performansa göre ücretlendirilen, sözleşmelilik hukukuna bağlı esnek bir istihdam modeli oluşturulmalıdır. Bunun sağlanması için gerekli olan yasal düzenlemeler öncelikle gerçekleştirilmelidir. Ayrıca belirtilmelidir ki, Avrupa Birliği(AB) ülkelerinde esnek çalışma sistemlerine doğru bir geçiş olduğu görülmektedir.

- Kamu kesiminde iş analizleri, görev tanımları yapılarak norm kadro çalışmaları tamamlanmalı, stratejik insan kaynakları planlaması yapılmalıdır.

- Personel sisteminde, hatalara yaptırım uygulamaya dayanan cezalandırma anlayışı yerine, personelin motivasyonunu artırıcı ödüllendirici bir yaklaşım tarzı geliştirilmelidir. Bu noktada esnek ücretlendirmenin yanı sıra, özellikle kamu kesimi için iş tatmininin sağlanmasının ve takdir görmenin önemli motivasyon kaynakları olduğu unutulmamalıdır. A.B.D.'de 1990'lı yıllarda uygulama bulan, zamanın Başkan Yardımcısı Al Göre tarafından hazırlanan "Ulusal Performans Değerlendirme Raporu" çerçevesinde, başarılı uygulamalar gösteren kurumlara ve kişilere verilen "Çekiç Ödülü-Hammer Award" böyle bir uygulamaya örnek olarak verilebilir.

- Alt birimlere yetki ve sorumlulukların devredilerek paylaştırılması sağlanmalı, böylece çalışanların karar alma süreçlerine katılımları gerçekleştirilmelidir. Bu konuda, İngiltere'nin 1996 yılında "Kamu Görevlilerinin Yönetimi Kuralı-Civil Service Management Code" ile başlattığı uygulama örnek olarak gösterilebilir. Bu uygulamayla, özellikle ücret ve değerlendirmeyle ilgili yetkiler alt birimlere devredilmiştir.

- Kariyer geliştirme konusunda gerekli önlemler alınmalıdır. Bu konuda yapılması gereken en önemli husus, rütbe veya kadro sistemlerinden hangisinin personel modelinde etkin olarak tercih edileceğidir.

Atamalarda ve üst görevlere yükseltimede halen geçerli olan ve geniş ölçüde sicil ve kıdem gibi subjektif ölçütlere dayalı değerlendirme sistemi yerine, görevdeki başarı ve etkinliğin somut olarak ölçülebildiği, ehliyet ve liyakat kriterlerine dayalı değerlendirme sistemi esas alınmalıdır.

- Örgütlerin çevreleriyle doğru ve açık bir iletişim kurması sağlanmalıdır. Bu çerçevede, özel sektöre ilişkiler kurulmalıdır. Yönetici adayları, özel sektör tecrübesi için kısa süreli staj programları çerçevesinde özel sektöre gönderilebilir. Ayrıca, özel sektörden başarılı yöneticilerin kamu sektörüne transferi sağlanmalıdır. Bugün İngiltere'de üst düzey yöneticilerin yaklaşık %30'unun dışarıdan ilan yoluyla temin edildiği görülmektedir.

- Üst düzey yöneticilerle, belli sürelerle sınırlandırılmış performans sözleşmeleri yapılmalıdır. Amerika Birleşik Devletleri ve Güney Kore gibi ülkelerde bunun örnekleri bulunmaktadır. Yine bu çerçevede, A.B.D.'de, kamu

kurumlarında yaygın olan risk almama ve hata yapmama eğilimini kırmak amacıyla “Affetme Kuponu-Forgiveness Coupon” denilen bir uygulama başlatılmıştır. Kurum yöneticisine sene başında belli sayıda kupon verilmekte ve bunları kullanması istenmektedir. Eğer, yönetici yeni bir uygulama başlatır ve başarısız olursa, bu kuponu vererek hesap vermekten kurtulmaktadır.

- Bütün bu anlatılanlar ve oluşturulan sistemle paralel bir şekilde, işe alımdan başlayarak, her süreçte liyakat ilkesine işlerlik kazandırılmalıdır.

Sonuç olarak. Türkiye, geleneksel personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçecek adımları en kısa sürede atmalı, kamu yönetiminin doğasından kaynaklanan sebepleri de göz önünde bulundurarak, kendi geleneklerimizin, tarihimizin ve kültürümüzün, yönetim anlayışımızın temel taşı olarak kullanılabilecek yönlerini de keşfederek ve bunları da sürecin içerisinde harmanlayarak, kendine özgü, rasyonel, esnek ve verimli bir insan kaynağı yönetim sistemi kurmalıdır.

KAYNAKÇA

- Armstrong, Michael (1993), Human Resource Management- Strategy and Action, Kogan Page, London.
- Aykaç, Burhan (1999), İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Barutçigil, İsmet (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Can, Halil-Akglin, Ahmet-Kavuncubaşı, Şahin (1998), Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Canman, Doğan (1995), Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayını 260, Ankara.
- Devlet Bakanlığı ve Başbakan Yardımcılığı (2003), Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu, TÜHİS Yayını 42, Ankara.
- Fındıkçı, İlhami (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Gök, Sibel (2006), XXI. yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım, Ankara.
- Saran, Ulvi (2004), Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Kalite Odaklı Bir Yaklaşım, Atlas Yayıncılık, Ankara.
- Selamoğlu, Ahmet (1998), İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi, TÜHİS Yayınları, Ankara.
- Şayian, Gencay (2000), Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş, TESEV Yayınları 18, İstanbul.
- TÜSİAD (2002), Dünyada ve Türkiye’de Kamu Reformu/Kamu Reformu Araştırması, TÜSİAD Yayını, İstanbul.
- Yılmaz, Osman (2001), Kamu Yönetimi Reformu: Genel Eğilimler ve Ülke Deneyimleri, DPT İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Yüksel, Öznur (1997), İnsan kaynakları Yönetimi, Volkan Matbaacılık, Ankara.

İNGİLTERE PERSONEL SİSTEMİ

Selahattin ATEŞ

I. EĞİTİM-SİCİL-YÜKSELME

1. Eğitim

Memurluğa giriş mülakat, deneyim ve sokul kayıtlarına göre yapılmasına rağmen, hala eğitim düzeyi ile ilişkilidir (Roberts, 1993:244), Fulton Raporundan beri özellikle üst yönetici düzeyinde olmak üzere devlet memurlarının eğitime büyük önem verilmektedir (Roberts, 1993:245). Eski yaklaşım özel eğitime (hizmet içi eğitim) lüzumsuz gözüyle bakmaktan ibaretti, çünkü memurların gerek eğitim ve gerekse entelektüel standartları bunu anlamaya müsait değildi. Bu seviye düşüklüğü, onların deneyimlerinden yararlanmalarını ve işe adapte etmelerini önliyordu. Bu anlayış 19.yy.dan kalmaydı ve modern yönetimin çapraşık sorunlarını çözmeye yetmiyordu(Roberts, 1993:245). Fulton Komisyonu bir Memur Koleji kurulmasını öngörmüştü ve yönetim, siyaset ve ekonomi alanlarında yüksek memurlara şu anda 27 yıldır eğitim hizmeti vermektedir. Bundan önce. Assheton Komisyonu, mesleklerinde ilerleyecek orta kademe yöneticileri için, çevrelerini değiştirip ya da günlük işlerden uzaklaşıp daha geniş bir görüş ve deney kazanmalarına yardım edecek şu eğitim biçimlerini tavsiye etmektedir (Onaran, 1967:72):

1- Bir bakanlıktan, başka bakanlığa ya da yerel yönetime görev yeri değiştirme,

2- Belli konularda eğitime katılmak ya da araştırma yapmak için, yetenekli memurlara uzun süreli izin,¹

3- Yetenekli yöneticilere, yönetimin çeşitli yönleri üzerinde incelemeler yapmak üzere yurt dışında seyahat imkânı tanımak.

Ayrıca yöneticiler işe hemen alınmanın akabinde 24 ay kurumlarında adaylık ve eğitim dönemi geçirmektedirler (Onaran, 1967:74). Yöneticilerin başka

* Mülkiye Başmüfettişi

¹ Sabbatical leave.

işlerde çalıştırılması, merkezi hizmet içi eğitim veren kurumlardaki sürelerin kısalığı ve eğitime az sayıda yönetici katılma imkânı bulabilmesi hizmet içi eğitimlerin eleştirilen yönleri olarak kabul edilmektedir (Onaran, 1967:75). Eğitim eşgüdümü, personel idaresinden sorumlu olan Yönetim ve Personel Bürosu tarafından yapılır. Burada yönetim tekniklerinin geliştirilmesi yanında eğitim ve kariyer idaresi de verilir. Resmi eğitim verilmesinin yanı sıra görev sırasında da eğitim uygulanır (İlhan, 2003:15).

Eğitim konusunda şu ana başlıklar açılabilir:

Kamu görevlisi (alt)

- Meslek öncesi eğitim gerekliliği sürmektedir.
- Hizmet içi eğitim merkezi ve kurumsal olarak verilmektedir ve Fulton Raporu sonrası oluşan sistemde önemli bir yere sahiptir.
- Görev sırasında eğitime önem verilmektedir.
- Bakanlık içi farklı birimlerde çalışma biçiminde eğitim verilmektedir.
- Bakanlık dışı birimlerde çalışma yapılmaktadır.
- 19 yaş altı personele 1 gün eğitim imkânı verilmektedir.
- Mesai dışında eğitime mali destek sağlanmaktadır.

Kamu görevlisi (üst)

- Hizmet içinde, iş başında yaparak öğrenme (supervisor gözetiminde)
- Fast Stream
- Cıvıl Service College-çalışma ve eğitim birlikte yürütülmektedir.
- Ena ve todaie benzeri bir okul açılması çalışmaları bulunmaktadır.
- Eğitime yurt içi ve yurt dışı mali destek verilmektedir.
- Fulton raporundan sonra eğitim çok önemsenir.
- Eğitimliyi alma öne çıkar.

Post-Fordist aşamada, hizmet içi eğitim, kamuda toplam kalite uygulamalarının bir ögesi olarak niceliksel bir artış yaşamasına rağmen, bunun kariyer düzeninin kırılmaya başlaması, hizmetimi eğitimin yerine memurun hizmete girmeden önce yapacağı mesleği öğrenmesini gerektirmesi, sözleşmeli istihdamın yaygınlaşmaya başlamasıyla memurların hareketliliğinin artması gibi faktörler sonucu hizmet içi eğitimin geriye düşmesine neden olmaktadır, ancak, bu süreçte üst düzey yöneticiler için merkezi-kamusal hizmetimi eğitimin devam ettiği görülmektedir (Aslan, 2005:198). Yine de, hizmetimi eğitimin ulus

devletin varlığının bir sonucu olarak, ülkelerin bütününde sürme eğiliminde olması yargısının ise küreselleşmenin sonucu olan bir hizmetimi eğitimin zorunluluğu olarak alınması daha gerçekçi görünmektedir. Özetlersek, toplam kalite yönetiminin bir parçası olarak hizmet içi eğitim artmakta, ancak esnek istihdam paradoksal olarak hizmet içi eğitimin varlığını tehdit etmekte, önemini ikincil hale getirmektedir. Yine de, üst ve orta düzey yöneticiler için, merkezi ve kamusal hizmet içi eğitim varlığını sürdürmektedir(Aslan, 2005: Ek Tablo 4).

2. Sicil

Açık ve gizli sicil birlikte uygulanmaktadır. Gizli olan sicil üstlerince verilmektedir ve buna mukabil açık olan ise yine üstlerince fakat değerlendirme raporu olarak düzenlenmektedir. Her yıl düzenlenen bu sicillerin yanında ücrete % 9 oranında yansıyabilecek bir etkiye sahip, performans değerlendirmesi yapılmaktadır.

Performansa dayalı değerlendirmeleri bir yana bırakırsak, açık yarışma sisteminin ve özel sektörden atamaların yoğunluk kazandığı bir dönemde açık ve gizli sicillerin etkinliği tartışılabilir bir hale gelir. Yine de personelin performans düzeyi, yetenekleri ve becerileri ile kişisel özellikleri hakkında bir değerlendirme ve yargıya varma işlemi olan sicilin İngiltere’de tamamen etkisiz olduğunu söylemek mümkün değildir. Özellikle stratejik öneme haiz atamalarda bunlardan yararlanıldığı bilinmektedir. Sonuç olarak yeni kamu personel rejimi ile önceden belirlenmiş performans kriterlerine göre kurumların performansı ölçülmekte, bu kurumsal performansı temel alan bireysel (ve takımsal) performans haritaları doğrultusunda memurun performansı değerlendirilmektedir. Fordist kamu personel rejiminin sicil değerlendirme düzeni bir hayli aşınmış olmasına rağmen tamamen de ortadan kalkmış görünmemektedir. Özellikle alt düzeylerde, değerlendirme, hala yükselme ve ilerleme için kriterdir ama değerlendirmenin aslan payı yine de performansa kaşmış bulunmaktadır.

3. Yükselme

Eğitim düzeyi ile ilişkili olan işe girişin ardından yükselme, çeşitli derecelerde olabilmektedir. Bunun için yükselme eğitimi verilmektedir (Roberts, 1993: 245). Özellikle Fulton Raporu ile başlayan yeni dönemde; Kast sistemi kalkmıştır ve yönetici sınıf ile icracı sınıf arasında yükselme mümkün hale gelmiştir. Esnek istihdam hat ve kurmay ayırımını azaltmıştır. Ancak, alt düzeyde mesleğe başlayan memurların hala etkili bir biçimde üst düzeylere yükselme şansı bulunmamaktadır (ve birçok İngiliz Yazarı Fulton Komitesi önerilerinin

daha çok azının uygulamaya konulduğunu belirtmektedir Roberts, 1993:246). Hala üst düzey okullardan² * gelerek hizmet öncesi eğitimi iyi almış olanlar üst düzeylerde yer almaktadır.

Orta düzey ve üst düzey yöneticilerin yükselmeleri için, yurt içi ve yurt dışında eğitimleri sağlanmaktadır. Ancak genel prensip, hizmet başında eğitim alınarak onların yükselmelerine zemin hazırlamaktır. Kıdem, hiyerarşi ve hizmet sınıfı yerine işin sorumluluk düzeyi ölçütüne göre performansa dayalı ve sözleşmeli esnek istihdam modeline geçilmesi ile üst kademelere atanma kişinin yeteneklerine bağlı olarak yapılmaktadır. Amerikan sistemine geçişi ifade eden bu uygulamalar ile geleneksel tek biçimli kariyer sistemi büyük ölçüde ortadan kalkmıştır (Karasu, 2004:138). Özellikle orta ve üst düzey yöneticilikleri açık yarışma sistemi ile eleman alınmasının sağlanması,³ geleneksel terfi sistemini derinden yaralamıştır ve yeni bir terfi sistemi oluşmuştur. Açık yönetim sistemi adeta açık terfi sistemini getirmiş görünmektedir.

Üst düzey yöneticiler temelde, işbaşında görerek öğrenme ve okulda öğrenme metotlarını birlikte uygulayarak hizmet içi eğitim almakta ve bunlarda yükselmelerinde önemli olmaktadır. Hizmete alınan yönetim sınıfı mensuplarının ilk dört yılsonunda üçte biri yönetim kademelerine, üçte ikisi ise, icracı kademelere gönderilmektedir. Ayrıca yönetici okulunda⁴ oluşturulan “Fast Stream” programının⁴ yönetsel stajyerler tarafından altı yıl içinde tamamlanması şarttır (İlhan, 2003: 16). Klasik Weberyen yapı ve işleyişinden uzaklaşmak isteyen Muhafazakâr Parti iktidarı, kamu personel yapısını değiştirmeye yönelik çalışmalar ile (1994) kamu personel rejiminin ücret ve derecelendirme ile işe alma yanında meslekte yükselme sistemlerinin de değiştirilmesi öneriliyordu (Uzun, 2003:623).

Yeni oluşturulan esnek, sözleşmeli ve performansa dayalı Post-Fordist kamu personel rejiminde, kariyerin bir sonucu olan kıdem ve eğitime dayalı otomatik yükselme yerini başarıya dayalı esnek yükselmeye bırakmıştır. Memurun yaptığı işi başarması en önemli yükselme ölçütü olmuştur (Aslan, 2005: 195). Fulton Raporu da zaten kıdem ve eğitime dayalı otomatik yükselmenin memurun başarısını yadsıdığı düşüncesiyle aşılması gereken bir sorun olarak tespit etmiştir ve kıdemın başarıdan sonra ikincil bir yükselme etmeni olması gerektiğini öngörmüştür(Aslan, 2005:163). Özetlersek, eğitim ve kıdem geride olmak üzere başarı temelli bir yükselme söz konusudur. Önceden belirlenmiş

² Public School ve Oxbridge’den (Oxford ve Cambridge) gelenler.

³ Civil Service College.

⁴ Hızlı yükselenler eğitim programı.

performans kriterlerine göre kurumların performansı ölçülmekte, bu kurumsal performansı temel alan bireysel (ve takımsal) performans haritaları doğrultusunda memurun performansı değerlendirilmektedir. Aşağı derecede olanların başarılı olmaları koşuluyla hızla yükselbilmelerinin mekanizması oluşturulmuştur (Aslan, 2005: Ek Tablo 4).

II. MEMURLARIN HAKLARI

1. Aylık ve Ücret Hakkı

İngiltere’de üst düzey yöneticiler dışında kalan memurların ücretleri, kamu ücretleri siyasasına, performans değerlendirmesine ve işin gereklerine uygun olarak kamu kurum ve kuruluşlarınca belirlenmektedir. Emeklilik ödemelerinin merkezi olarak belirlendiği sistemde, memurların ücretleri esnek istihdamın dışında kalanlarda toplu pazarlık sistemi ile belirlenmektedir.

Ücretlerin belirlenmesinde temel prensip özel sektörde benzer görevleri yürütenler için belirlenen ücret düzeyine paralellik iken, 1955 yılından beri işleyen ve özel sektöre göre toplu sözleşme temelinde ücretlendirmeyi öngören Pristley Maaş Düzeninin Thatcher Hükümeti tarafından 1981 yılında kaldırılmasıyla, Modernising Government Raporu doğrultusunda “memurların yaptıkları katkı dolayımında ödüllendirilmesi ve maaşlandırılması” esas alınmış ve “performansa dayalı maaşlandırmanın bütün rejine yaygınlaştırılması” yoluna gidilmiştir. Örneğin hükümet 2004 yılı için maaşlar dışında üst düzey kamu görevlileri için performansa bağlı olarak %9’a kadar ek bir artış yapabilmesine olanak tanımıştır. Buna göre üst düzey görevliler performans primi hariç 50.000-200.000 pound arasında yıllık ücret almaktadırlar.

Artık ücretlendirme, ücret ile performans arasında yakın ve etkin bir ilişki bulunması prensibine göre yapılmaktadır. Bu durum, maaş rejiminin farklılaştığı, rekabetçi olduğu için eşitsiz, tek biçimli olmaktan çıkmış, kurumsal ve bireysel, maaş düzeyi ve yıllık artışın memurun performansına göre belirlendiği, kıdem ve eğitim yerine başarının birincil etmen olduğu, yelpazenin açıldığı ve yoğun içsel eşitsizliğin olduğu esnek Post-Fordist personel ve ücret rejimi ile örtüşmektedir.

2. Emeklilik Hakkı

Northcote-Trevelyan Raporu ile kurulan İngiliz Emeklilik Rejimi, 1972 yılında çıkarılan Emeklilik Kanunu ile, karışık yasal denetim ve bürokrasiden kurtarılmıştır. Önceleri kamu görevlileri içinde sadece memurlara emeklilik hakkı tanıyan bu Liberal emeklilik rejimi, Fordist aşamaya geçildiğinde diğer kamu görevlilerine ve sürekli olmayan kamu görevlilerine de emeklilik hakkı

tanıyarak genişlemiş ve emeklilik ödemeleri için “Kamu Hizmeti Emeklilik Ana Projesi” kapsamında zikredilen kanunla belli bir disiplin altına alınmış ve yalınlaştırılmıştır.

Post-Fordist aşamada ise, kamusal-toplumsal genel emeklilik uygulamalarının bütün toplumda metalaşmasının ve piyasaya devredilmesinin bir devamı ve sonucu olarak memurların emeklilik hakları da daraltılmış ve kamusal olmaktan çıkarılarak piyasaya devredilmiştir. Yaşlanan nüfusun bir sonucu olarak insanların daha uzun yıllar emekli olmadan çalışması yönünde uygulamalar yapılmış, örneğin emeklilik yaşı 2 yıl daha uzatılarak 60’tan 62’ye çıkarılmıştır. Bu yaş haddi, memurun sağlık durumunun elverişli olması koşulunu kanıtlaması gereken yaşı ifade etmektedir.

Emeklilikle ilgili belirtilen bu 62 yaş hususu kesin bir yaş haddini de ifade etmekten uzak görünmektedir. Zira emeklilikle ilgili kesin sularak belirlenmiş bir yaş yerine ülkemizde olduğu gibi, kademeli bir emeklilikten söz edilmektedir. Ayrıca, bu durum kurumsal olarak ta değişkenlik göstermektedir. Ancak bir gerçek vardır ki, o da, emeklilik yaşının geriye doğru atıldığıdır.

Memurlar, zorunlu, esnek, sağlık nedenleri, aktüerya yönünden indirimli ve onaylanmış erken emeklilik kategorileri ile erken emekli olabilmektedirler. Yasa uyarınca, beş yıl hizmeti olan 50, 25 yıl hizmeti olan 55 yaşındaki memurlar, onaylanmış erken emeklilik; en az iki yıl hizmeti olan ve 50 yaşını tamamlayan bir memurda aktüerya yönünden indirimli erken emekli olabilmektedir. Ancak, hükümetler, bu süreleri daha kısıtlı hale getirme yönünde düzenlemeler yapmaktadır.

3. Çekilme Hakkı

Yasaya göre memur haber vermeden, bildirimde⁵ bulunmadan görevini terk edemez, ancak bildirimde bulunduktan sonra istifa ve görevden ayrılma hakkına sahiptir. Kurumsal belirleme prensibi burada da geçerli olup en az bildirimde bulunma (ihbar) süreleri kurumlar tarafından belirlenebilmektedir. İhbarda bulunmayan memurların bir takım haklarından vaz geçmiş sayılacağı aşikârdır.

4. Müracaat ve Şikâyet Hakkı

Dünyanın her yerinde olduğu gibi, Birleşik Krallıkta da memurların müracaat ve şikâyet hakkı bulunmaktadır. İşleri ile ilgili herhangi bir sorunla karşılaşan memur, sıralı ilk amirine müracaatta bulunur. Sözlü yapılan bu başvurudan sonuç alamayan memur ikinci müracaatını yazılı olarak yapar. Sorunu çözülmeyen memurun bundan sonra yapacağı işlem, keyfiyetin personel Daire -

⁵ Notice

sine duyurulması ve memnuniyetsizliğini bağlı bulunduğu memur birliği ya da sendikaya duyurmasıdır. Bazı özel durumlarda ise memurun Memur İstinaf Kuruluna⁶ başvurma hakkı bulunmaktadır. Bu durumlar:

- 1- Siyasi etkinliklere katılmaya izin verilmemesi,⁷
- 2- Emeklilik haklarının verilmemesi,
- 3- İşten çıkarma ve erken emeklilik durumları,
- 4- Verimsizlik nedeniyle işten çıkarılma durumunda tazminat ödenmemesi veya tazminat miktarının kâfi görülmemesi.

Ayrıca memurun tam yargı davası açması da her zaman mümkündür.

5. Sendikal Haklar

Liberal kamu personel rejiminin uygulandığı yıllarda memur sendikaları var olmakla birlikte, yönetim tarafından tanınmamakta, de facto olarak varlıklarını sürdürmekteydiler. Fordist aşamada ise, yönetim sendikaları tanıyarak, örgütlülük düzeyini yükselten, toplu görüşme ve sözleşme düzenini uygulamıştır. Post-Fordist aşamada ise, sendika hakkı varlığını korumakla birlikte, örgütlülük düzeyinin düştüğü ve sendikaların bir güç kaybı içine girdiği görülmektedir. Memur sendikacılığı, toplu sözleşme ve toplu görüşmenin yerini esnek istihdamın ve performansa dayalı sözleşmeli istihdam ve ücretlendirme sisteminin alması nedeniyle, %90'ların üzerindeki sendikalaşma oranını %55'ler civarına düşürmesi ile etkinliğini yitirme ile karşı karşıya kalmıştır. Merkezi maaş düzeninin yıkılması, personel rejiminin yerelleşmesi ve performansa dayalı işlendirme ve ücretlendirme bu süreçte çok etkili olmuştur. Sendikaların yerelleşmesi, ilk iki soruna çare gibi görünse de, üçüncü faktör sonucu memurun bireyselleşmesi, sendikaları güçsüzleştirmektedir ve bu de facto bir durumdur.

Yasal olarak konuya bakarsak, İngiltere'de, sendika hakkı ortak bir yasal düzenleme ile hem işçilere ve hem de memurlara tanınmıştır. Bu hak belli kısıtlamalarla silahlı kuvvetler mensuplarına ve "aynen" polis ve güvenlik mensuplarına da verilmiştir.

Toplu pazarlık ve danışma konularında karar verici olan Whitley Kurulu bir karar merci olmasına rağmen. Post-Fordist aşamanın başında bir takım yetkileri kısılmıştır. Zaten yasa yapımı sırasında kurulun kararları ancak tavsiye niteliğindedir.

⁶ Civil Service Appeal Board (CSAB)

⁷ Bu haklar daha önce anlattığımız üç ayrı kategoriye göre farklılık arz etmektedir

Grev hakkı ise yasayla verilmemiştir. Ancak, hak istemi ile grev yapan memurlara cezai ve hukuki bir yaptırımında öngörülmediğinden, uygulamada grev hakkı vardır. 1980-1984 arasındaki birçok yasa sendikaları zayıflatmıştır. Grev sanayi kesimi dışında genellikle başvurulmayan bir yol olmuştur (Güler, 1992:16). 1985 yılında madencilerin grevinin yasaklanması sendika hareketlerinin kendilerine olan güvenini daha önce olmadığı kadar düşürmüştür (Roberts, 1993:122). ABD'den daha güçlü, ancak kıta Avrupa'sından daha zayıf bir sendika geleneği olan İngiltere'de grev hakkının bu kısıtlaması, liberal gelenekte aranabilir.

6. İzin Hakkı

Post-Foidist Kamu Personel Rejimine sahip İngiltere'de çalışma süreleri ve izinler üst memurlar için yasada açıkça belirtilmesine rağmen, bakanlık ve kamu kurumları çalışma sürelerini (Aslan, 2005:169) ve izinleri belirlemektedir. Üst düzey yöneticiler için çalışma saatleri haftada 5 gün ve Londra'da en az 41, taşrada ise 42 saattir. Her iki durumda da öğlen yemek tatilleri bu süreye dâhildir. Üst düzey yöneticiler yılda 30 gün yıllık izin. 2 gün özel izin hakkına sahiptirler. Birim memurların sendika hakları ile ilgili izin hakları da bulunmaktadır. (İlhan, 2003:10)

Alt düzey memurlar için kurumsal belirleme esas olsa da yılda 25 gün yıllık izin, 6 gün özel izin hakkına sahiptirler (Mülakat,2007).

Kadın memurlar için ücretli doğum izni, aylık ücret alan memur için 3 ay 1 hafta, haftalık ücret alan memurlar için ise, 14 haftadır ve babalara en az 2 gün (kurumsal) verilir⁸ (İlhan, 2003:10). Aynı şekilde hastalık izni ve ücreti kurumsal olarak belirlenmektedir.

7. Eğitim Hakkı

Yasa uyarınca, mesai dışında eğitim alarak kendini geliştirmek isteyen memura eğitim yardımı yapılarak ücretleri karşılanmaktadır. Ayrıca 19 yaş altı memurlara haftada bir gün eğitim izni verilerek örgün eğitimi tamamlaması olanağı verilir. Diğer ülkelerde ya da ülkesinde araştırma yapmak isteyen memura mali yardımda bulunmaktadır. Belli konularda eğitime katılmak ya da araştırma yapmak için, yetenekli memurlara uzun süreli izin verilebilmekte, yetenekli yöneticilere, yönetimin çeşitli yönleri üzerinde incelemeler yapmak üzere yurt dışında seyahat imkânı tanınmaktadır.

8. Yolluk Hakkı

Memurlara, sürekli ve zorunlu görevlendirmelerde ve memuriyete yeni atamalarda yolluk ödenir. Yine yasa uyarınca, mali zorluk içinde bulunan genç

⁸ Sabbatical leave.

memurlara ilk atamalarında, evinden uzak çalışan memurlara, hizmet içi eğitim kursu alan memurlara hafta sonu evlerine gitmeleri için, mesai saatleri dışında çalışan memurlara kuramlarınca seyahat yardımı ödenebilmektedir.

9. Siyasal Haklar

Kamu personelinin siyasi olmayan, profesyonel yöneticiler olduğunda şüphe bulunmamaktadır. İngiliz memuru tam bir “Taç’ın Hizmetli”sidir. “Hükümet siyasası neredeyse tamamen yanlış olsa da iğrenerek görevimi en iyi biçimde yerine getiririm.” İtirafı onun bu yönünü ortaya koymaktadır. Kariyer Bürokrasisi (Yansız Kamu Yönetimi) ile 4 ilke getirilir⁹ ve bunlardan biri siyasal Yansızlık (Political Neutrality) Ancak, esnek istihdam ile bu durumun değiştiği iddia edilmektedir. Ancak, devlet memurlarının tarafsızlıkla bağdaşmayan siyasi faaliyette bulunamayacakları da açıktır.⁹ Buna rağmen, her kademedeki memur seçim zamanında seçimlere katılabilmektedir. Siyasete atılmada üç grup memur bulunmaktadır:

1. Serbest Olanlar: Her türlü seçime serbest olarak katılabilirler, parlamento seçimlerine istifa etmek şartıyla katılabilirler ve seçilemezlerse seçimden bir hafta sonra görevlerine dönebilirler. Bunlar “serbest” diye adlandırılan memurlardır.

2. Kısıtlı Olanlar: İzin almak şartıyla yerel yönetim seçimlerine katılabilen orta ve üst düzey yöneticiler ile Fast Stream mensupları ve bilim kategorisi, profesyonel ve teknik alandaki memurlardır.

3. Orta Grup: Katip tarzındaki memurlardan oluşur ve memuriyet giriş şartları ve kuramların tutumlarına göre seçimlere katılabilirler.

10. Bilgi Edinme Hakkı * ¹⁰

Yasa gereğince, bireyler kendilerini ilgilendiren konularda bilgi edinme hakkına sahiptirler (Roberts, 1993:278-281).

11. Görevde Yükselme Hakkı

Yükselmenin birinci koşulu iş başarımı olduğundan yüksek performansı olan memurların görevde yükselme hakkı bulunmaktadır. Ancak bu hak yargı önünde iddia edilecek bir hak olmayıp, görünmez eli kabul eden kapitalist sistemdeki yapı gibi, zaten başarılıların yükseleceği öngörüsüne dayanmaktadır. İyi olan zaten daha iyi yerlerde doğal olarak istihdam edilecektir.

⁹ Siyasal Yansızlık (Political Neutrality), Süreklilik (Permanency), Tekbiçimlilik (unity), Anonimlik (Anonymity)

¹⁰ Freedom of Information (FOI)

12. Kademe İlerlemesi Hakkı ve Derece Yükselmesi Hakkı

Performansa dayalı ücretlendirme ve terfi nedeniyle ikincil durumda kalsa da her memurun kademe ilerlemesi hakkı ve derece yükselmesi hakkı bulunmaktadır.

13. Sorumsuzluk Hakkı

Devlet memurları tarafsızlığını korumakla birlikte çalıştığı siyasi karar vericilere kendi düşüncelerini beyan etme hakkına sahiptir. Üst düzey yöneticiler tavsiyede bulunmak, hükümet amaçları doğrultusunda başarımlarını önermek ve karşılaşılabilecekleri zorlukları işaret etmek durumundadırlar (Roberts, 1993:235). Bazıları bunu konunun tüm hatlarıyla siyasa belirleyiciye aktarılması, haberdar edilmesi olarak algılanmaktadır (Roberts, 1993:239).

Sorumluluğu bakanda olan kararlar, yine sorumluluğu bakanda olan örgütlerce yerine getirilmekte (Güler, 1992:17), karar oluşumunda ise asıl iş mutfaktaki sorumsuz üst düzey memurlarca yerine getirilmektedir. Bunların sayısı ise, 550.000 kişi içinde 20.000 olarak hesaplanmaktadır (Uzun, 2003:622). Beyan ettikleri tekliflerden dolayı sorumlu olmayacakları gibi, kamuoyu önünde özellikle üst düzey memurların her türlü eylem ve işleminden bakan sorumludur. (Roberts. 1993:236) Bu anlamda memurların sorumsuzlukları vardır ve bu sorumsuzluk görevin layığıyla yerine getirilmesi açısından getirilmiştir. Yoksa idarecinin kusura dayanan sorumluluğu her zaman olacaktır.

14. İkamet Yerine Yakın Tayin İsteme Hakkı

İkamet ödevi, daha çok bir hak olarak sabit memurlar için söz konusudur, çünkü bunlar ikamet ettikleri yerlere yakın bir göreve tayin edilebilirler. Non-mobile memurlar, evlerinin bulunduğu bölgeye ve makul mesafedeki görevlere tayin edilebilirler. Fakat Non-mobile memurlar dahi, yasaya göre, kendilerini işe alan kurumun görev alanına giren bir bölgeye, evlerinden uzak bile olsa, tayin edildiklerinde oraya gitmek zorundadırlar.(İlhan, 2003:13). Buna göre ikamet yerine yakın tayin isteme hakkı sabit memurlar için uygulaması genel olmakla birlikte mutlak bir hak olarak algılanmamalıdır.

15. Kazanç Getirici Faaliyette Bulunma Hakkı:

Yasanın genel prensip ve kuralları uyarınca, devlet memurlarının ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyette bulunmaları yasak olmasına rağmen, aşağıdaki şartlarda kısıtlı da olsa ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunabilirler:

1. Kendi özel yatırımlarının değerini etkileyecek kararların alınması veya bu tür yatırımlarla ilgili başkalarına tavsiye verilebilecek bir pozisyonla ilgilerinin olmaması gerekir.

2. İşleri sırasında edindikleri bilgileri kendi özel mali yatırımlarını geliştirecek şekilde kullanmamaları gereklidir.

3. Bu tür görevlerde çalışan memurlar, eş akraba ve çocukları dahil olmak üzere, bütün aile fertlerinin ilgili olduğu, yöneticilik dahil iş bağlantılarını çalıştıkları bölüm ya da kurumlara bildirmek zorundadırlar.

Bu şartlara uymak koşuluyla, görevlerinin niteliği gereği baskı altında kalmayacakları bir pozisyonda iseler, hisse senedi ve tahvillere yatırım yapabilirler.

III. MEMURLARIN ÖDEVLERİ

Memurların ödevleri denince akla öncelikle “Tahtın Hizmetlilerinin ödevleri gelmelidir. Zira 6 milyona yakın İngiliz kamu görevlilerinden sadece 550.000 kişi memur tanımı içine sokulmakta, 5 milyondan fazla kişinin çalıştığı, ulusal sanayii, yerel yönetimler, silahlı kuvvetler, hâkimler, bakanlar, sağlık kuruluşları ve quango çalışanlarının memur sayılmadığı görülmektedir¹¹ (Uzun, 2003:621).

1. Sadakat Ödevi

Yasalara" göre devlet memurlarının bir takım hakları olduğu gibi, bir takım görev ve sorumlulukları da bulunmaktadır. Buna göre memurlar, görevlerini yasalara bağlı ve uygun olarak, idareye ve yeminlerine sadık kalarak yürütmelidirler.

2. Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık Ödevi

Kamu personeli farklı siyasi görüşe sahip iktidarlarla çalıştığından siyasi olarak tarafsız olmak zorundadır. Bu kapsamda, politik eylemlere katılmamaları. Hükümetin ve bakanların politikalarına aykırı görüş beyan etmemeleri gerekmektedir (Uzun, 2003:621). Bu durum, üst düzey kamu görevlilerinin tavsiyede bulunmak, hükümet amaçları doğrultusunda başarımlarını önermek ve karşılaşılabilecekleri zorlukları işaret etmek görevlerine (Roberts, 1993:235) ve bir diğer ifadeyle, konunun tüm hatlarıyla siyasa belirleyiciye aktarılması, haberdar edilmesine (Roberts, 1993:239) engel olarak yorumlanmamalıdır. Ancak bu hakka sahip olanların sayısının ise, 550.000 kişi içinde 20.000 kişi olduğu (Uzun, 2003:622) unutulmamalıdır.

Sonuç olarak kamu personeli politik olmayan kişilerdir ve tavsiye etme ile karar vermeyi birbirinden ayırt etmek gerekir. Siyasal düşüncelere sahip olmak

¹¹ Civil Service Management Code içinde Civil Service Code

anlaşılabilir ve beklenebilir bir durumdur, ancak, anlaşılmaz olan siyasi düşünceleri icraata yansıtmaya kalkarak, karar verici konuma geçmeye kalkmaktır. Bu nedenledir ki, İngiltere’de milletler yapıya sahip, faşist veya komünist parti ve organizasyonlarına sempati duyan veya üye olan hiç bir memur, gizlilik değeri taşıyan görev ve kuruluşlarda çalıştırılmazlar. Çünkü bu kişilerin memuriyete politik emeller ve kötü niyetlerle girebileceği düşünülür (İlhan, 2003:12). Aynı kaygı, yetkililerce ifade edilmese de seviyelerine göre, England bölgesi 12 13 dışında kalan tüm ada kökenliler ve deniz aşırı ülkelerden gelenler için de geçerlidir. Ancak bu durum ileriki aşamada güvensizliğin ortaya koyduğu bir çözümsüzlüğü de beraberinde getireceği, etnik ayrımcılık temelli bir aşagılama kompleks-tepki ve sorun oluşturacağı beklenebilir.

3. Uygun Davranış ve İşbirliği Ödevi

Üstleri tarafından kötü bir biçimde yönetilmemesi beklenen memurların, yönetimle uyumlu ve işbirliği içinde olması beklenir. Bu ilişkide, karşılıklı dürüstlük ve tarafsızlık yanında, özellikle astların üstlerine bilgi verirken, yanılmaktan uzak, dürüst ve tarafsız bilgi vermeleri esastır. Etkili, verimli, hızlı ve yansız hizmet verilmesi tüm memurların önemli bir görevidir. Ayrıca yasaya göre, memurlar kamu parasının kullanımında uygunluk, etkililik ve verimliliği sağlamaya çalışmalıdırlar.

4. İkamet Ödevi

Bir memurun normal olarak görev yerine yakın bir yerde bulunması gerektiği (İlhan, 2003:12) ve bunun bir ödev olduğu söylenece de bunun mutlak manada böyle olduğunu söylemek güçtür. Çünkü işe ve iş başarımına yoğunlaşan Post-Fordist istihdam politikaları, insanın nerede oturduğuna değil, ne kadar iş başardığına bakmaktadır. Yine yasa uyarınca, evinden uzak çalışan memurlara, kurumlarınca seyahat yardımı ödenebilmektedir. İkamet ödevi, daha çok bir hak olarak sabit memurlar için söz konusudur, çünkü bunlar ikamet ettikleri yerlere yakın bir göreve tayin edilebilirler.

5. Rotasyon Ödevi

İngiltere 1972 yılında çalışanları hareketli¹² ve sabit¹³ olarak ikiye ayırmış ve daha çok hareketli memurları üst düzey memurlardan seçmiştir.¹⁴ Mobile olarak kabul edilen memurlar teşkilat içerisinde İngiltere içindeki herhangi bir yere veya dışındaki görevlere gönderildiklerinde, tayin edildikleri her yere

¹² Daha çok WASP’lar kastedilmektedir

¹³ Mobile.

¹⁴ Non-Mobile.

gitmek zorunda oldukları halde, Non-mobile memurlar, evlerinin bulunduğu bölgeye ve makul mesafedeki görevlere tayin edilebilirler. Fakat Non-mobile memurlar dahi, yasaya göre, kendilerini işe alan kurumun görev alanına giren bir bölgeye, evlerinden uzak bile olsa, tayin edildiklerinde oraya gitmek zorundadırlar.(İlhan, 2003:13).

6. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyette Bulunma Yasağı

Yasanın genel prensip ve kuralları uyarınca, devlet memurlarının ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyette bulunmaları yasaktır. Bu yasak mutlak olmayıp, aşağıdaki şartlarda kısıtlı da olsa ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunabilirler:

1. Görevlerinin niteliği gereği baskı altında kalmayacakları bir pozisyonda iseler, hisse senedi ve tahvillere yatırım yapabilirler.
2. Kendi özel yatırımlarının değerini etkileyecek kararların alınması veya bu tür yatırımlarla ilgili başkalarına tavsiye verilebilecek bir pozisyonla ilgilerinin olmaması gerekir.
3. İşleri sırasında edindikleri bilgileri kendi özel mali yatırımlarını geliştirecek şekilde kullanmamaları gereklidir.
4. Bu tür görevlerde çalışan memurlar, eş akraba ve çocukları dâhil olmak üzere, bütün aile fertlerinin ilgili olduğu, yöneticilik dâhil iş bağlantılarını çalıştıkları bölüm ya da kurumlara bildirmek zorundadırlar.

7. Bildirim Ödevi

Yasaya göre memur haber vermeden, bildirimde¹⁵ bulunmadan görevini terk edemez. Devlet memuru, çekilme hakkını kullanabilmek için, kurumlar tarafından belirlenen en az bildirimde bulunma (ihbar) sürelerine uymak zorundadır.

8. Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı

Yasaya¹⁶ göre, devlet memurları üçüncü şahıslardan hediye alamaz, menfaat ve çıkar sağlayamaz. Buna göre kurumların, çalışanlarını, bu yasağa uymaları konusunda ve bildirmeye zorunlu oldukları hediye, ikram, ödül, madalya ve diğer çıkarların kabul edilmesi ve bunları kabul etmeden önce izin almaları gerektiği konularında bilgilendirmek zorundadırlar. Ayrıca Devlet Memurları Kanununun Standartlar ve uygunluk bölümünde kurumlar yabancı bir devlet memuruna bir nişan veya madalya vereceği zaman Dışişleri ve Commonvvealth bakanlığından görüş sormalıdırlar (İlhan, 2003:13)

¹⁵ Notice

¹⁶ 1906 ve 1916 tarihli Yolsuzluğun Önlenmesi Kanunu (Prevention of Corruption Act).

9. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı

Uzun bir geçmişe sahip olmakla birlikte, gizlilik uygulamasının bugünkü yapısı, 1911 Resmi Sırlar Yasası¹⁷ tarafından oluşturulmuştur. Bir görevlinin resmi bir bilgiyi yetkisiz birine vermesi, cezai suçtur. Bilginin “gizli” kaydını taşıması değil, “resmi” olması bunun için yeterli sebeptir (Güler, 1992:24). Sırlar yasası merkezi yönetimin tüm faaliyetlerini kapsadığı gibi danışma kurullarının faaliyetlerini ve yönetsel sözleşmeleri de içermektedir (Ergun, 1994:175). Ayrıca devlet memurları Patent Kanunu¹⁸ gereğince, Kraliyet Telif Hakları koruması altındaki bir belgeyi özel sektör yayıncılarına ve bilgi ajanslarına yayınlamadan önce ilgili bakandan izin almak zorundadırlar ve devlet memurları görevlerinden ayrıldıktan sonra bile görevleri ile ilgili bilgileri açıklamamayı sürdürmelidirler (İlhan, 2003:14). Bilgi Edinme Yasası ve “kamuoyundaki daha fazla açıklık talebi” (Güler, 1992:24)) bile sırlar yasasının etkinliğini kamu bürokrasisinden uzaklaştırmadığından, ketum ve içe kapalı bürokrasi anlayışı hala sürmektedir.

10. Basma Bilgi ve Demeç Verme Yasağı

Memurlar görevleri sırasında elde ettikleri bilgileri ve kazandıkları deneyimlerini amirlerinin izni olmadan basma açıklayamazlar.¹⁹ Bu aynı zamanda Resmi Sırlar Yasasının da bir gereğidir. Kamuya yapılan açıklamalarda da son derece önem gösterilmekte, ancak açıklanmaması gereken bilgiler ayıklandıktan sonra resmi bilgiler üstün iznine bağlı olarak açıklanabilmektedir.

Kamu görevlileri, yasanın gizlilik ve resmi bilgi başlıklı bölümünde belirtildiği gibi, görevleri başındayken yazılı ve görsel basında devletteki deneyimlerini anlatan hatırat yayınlamayazlar. Memuriyetten ayrıldıktan sonra da hatırat yayınlamaları kendi bakanlıklarının ve İç İşleri bakanlığının 11 iznine bağlıdır (İlhan, 2003:14).

11. İyi Bir Performans Gösterme Ödevi

Post-Fordist, esnek kamu performans rejimi ile memurların iş başarımı önemli bir ödev haline gelmiştir.²⁰ Performansa göre terfi ve ödüllendirmenin sisteme girmesiyle, kıdem ikinci sırada kaldığından, iyi bir performans gösterme, pozitif bir ödev haline dönüşmüştür. Ayrıca yasaya göre, memurlar kamu parasının kullanımında uygunluk, etkililik ve verimliliği sağlamaya çalışmalıdırlar.

¹⁷ Official Secrets Acts.

¹⁸ 1988 tarihli Designs and Patent Act.

¹⁹ Civil Service Management Code

²⁰ Home Office.

KAYNAKÇA

AMANVERMEZ, Yalçın (1981), İngiltere’de Kamu Personel Rejimi. MBTK Yayını SBF BYYO Basımevi, Ankara.

BROWN R G S (1970), The Administrative Process in Britain. Methuen Co. Ltd., London.

ERCAN Fuat (2001), “Modernizm, Kapitalizm ve Azgelişmişlik ”, Bağlam Yayınları, İstanbul.

ERGUN Turgay (1994), Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi, TODAİE, Ankara.

EROĞUL Cem, (1993) “Anatüze Giriş”, İmaj Yayınevi, Ankara.

EROGUL Cem, (1996) “Çağdaş Devlet Düzenleri: İngiltere, Amerika, Fransa ”, İmaj Yayınevi, Ankara.

GREENWOOD John ve WILSON David (1993), Public Administration in Britain Today, Routledge, London and New York.

GÜLER Birgül (1992). Birleşik Krallık Devlet Örgütlenmesi, TODAİE, Ankara.

GÜRBÜZ Yaşar (1987), "Karşılaştırmalı Siyasal Sistemler ", Beta Yayını, İstanbul.

İLHAN Neriman(2003), “İngiltere’de Kamu Personel Sistemi ",TODAİE; Ankara. (Ed) Kamil Ufuk BİLGİN, Karşılaştırmalı Kamu Personel Sistemleri Semineri

KAPANİ Münci (1956) "İcra Organı Karşısında Hâkimlerin İstiklâli", Ankara.

KARASU Koray (2004). “İngiltere”, Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri içinde, Ankara Üniversitesi KAYAUM Yayınları, Ankara.

KESSELMAN M. , KRİGER J., ALLEN C.S., OST D., HELLMAN S.. ROSS G. (1997), European Politics in Transition.Houghton Mifflin Company, Boston, Nevyork.

ONARAN Oğuz (1967), Yönetici Sınıfın Eğitimi, TODAİE, Ankara.

PARLAK Bekir ve CANTÜRK Caner (2005), Karşılaştırmalı Siyasal ve Yönetimsel Yapılar, Alfa Aktüel Yayınları, Ankara.

ROBERTS David (1993), “Politics A Nevv Approach ”, Causevvey Books. Oxford.

SALAMA Pierre (1986), “Azgelişmişliğin İktisadı ", Belge Yayınları, İstanbul.

UZUN Şentürk (2003), “Büyük Britanya Yönetim Sistemi”, 21. Yüzyılda Yönetim içinde, (Ed) Koraltay Nitas, Türk İdari Araştırmaları Vakfı Yayınları, Yayın No: 2, Ankara.

İNTERNET ADRESLERİ

<http://www.statist.ies.gov.uk/>

MÜLAKAT

ATEŞ Selahattin (15.03.2007), İngiliz Büyükelçisi Nick ve memur Dan ile Gayriresmi mülakat, Adana-Ankara

CEZA MAHKÛMİYETİ SONUNDA DEVLET MEMURLUĞUNUN SONA ERMESİ

Mustafa DÖNMEZ*

I. GİRİŞ

Devlet Memurları Kanunu, memurların görev, yetki ve sorumluluklarını ayrıntılı bir şekilde ortaya koymuş, memur güvencesinin yanında, memuriyet görevinin de nasıl sona ereceğini aynı şekilde ayrıntılı olarak düzenlemiştir.

Memurluğun sona ermesi halleri, 657 sayılı Yasa'nın 98 inci maddesinde düzenlenmiştir. Bahsi geçen 98 inci maddenin (b) bendinde yer alan, *“Memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan herhangi birini kaybetmesi halinde ilgilinin memurluğuna son verileceği”* hükmünden, memuriyete engel bir mahkûmiyet cezası alan memurun, memurluğun sona erdirileceği açıktır.

Devlet memurluğuna alınma şartlarını düzenleyen 657 sayılı Yasa'nın 48 inci maddesinin 5 inci bendi, 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Yasa ile değiştirilmiş, bu kapsamda memurluğa engel olan suçlar yeniden belirlenmiştir.

İşte bu makalede mahkûmiyet cezaları çeşitli yönleriyle ele alınacak, hangi cezaların alınması hallerinde memurluğun sona erdirileceği üzerinde durulacaktır.

II. MAHKÛMİYET İLE İLGİLİ TEMEL YASA KURALLARI

Devlet memurluğuna alınacaklarda aranan genel şartlar 657 sayılı Yasa'nın 48/A maddesinde sayılmış, söz konusu maddenin 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Yasa ile değişik 5 inci bendinde; *“Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar,*

* İçişleri Bakanlığı Mahalli İd. Gn. Md. Şube Md.

milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.” memur olma koşulları arasında gösterilmiştir.

Bu düzenlemede ilk dikkatimizi çeken eski ceza yasasında yer alan “**Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis...**” ile başlayan kimi kavramlara yer verilmediği, mahkûmiyet konusunda yeni Türk Ceza Kanunu’na uyum sağlandığı görülmektedir. Bunun nedeni, yeni Türk Ceza Yasası’nda, kişiler lehine değişim ve bazı kavramların kaldırılmasıdır.

Mahkûmiyetle ilgili konunun açıklığa kavuşturulabilmesi için, yukarıdaki madde hükmünün, maddede sözü geçen 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 53 üncü maddesi ile birlikte değerlendirilmesi gerekir. 5237 sayılı Yasa’nın “Belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma” başlıklı 53 üncü maddesi şöyledir:

Madde 53 - (1) *Kişi, kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak;*

a) Sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden; bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden veya Devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten,

b) Seçme ve seçilme ehliyetinden ve diğer siyasi hakları kullanmaktan,

.....

Yoksun bırakılır.

(2) Kişi, işlemiş bulunduğu suç dolayısıyla mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar bu hakları kullanamaz.

...

(4) Kısa süreli hapis cezası ertelenmiş veya fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz...”

Madde metninde de görüldüğü üzere, işlediği suç dolayısıyla kişinin hangi hakları kullanmaktan yoksun bırakılacağı belirlenmiştir.

Mahkûmiyetin memurluk üzerindeki etkisine Türk Ceza Kanunu açısından bakıldığında; kişinin, kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûmiyetin sonucu olarak sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden, bu kapsamda kamu kurum ve kuruluşlarınca verilen;

- Atamaya tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde,
- Seçime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde,

İstihdam edilmekten yoksun bırakılacağı açıktır.

Aslında bu anlamda bir hak yoksunluğu, suç işlemenin kanuni ve tabii sonucudur. Zira madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, işlediği suç dolayısıyla toplumda kişiye karşı duyulan güven sarsılmaktadır. Bu nedenle, suçlu kişi özellikle güven ilişkisinin varlığını gerekli kılan belli hakların kullanmaktan yoksun bırakılmaktadır.

Ancak, bu hak yoksunluğu süresiz değildir. Nitekim madde hükmünde; kişinin, işlemiş bulunduğu suç dolayısıyla mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar bu hakları kullanamayacağı, infazın tamamlanmasından sonra bu hakları kullanacağı açıkça belirtilmektedir.

Nitekim madde gerekçesinde; “Cezalandırılmakla güdülen asıl amaç, işlediği suçtan dolayı kişinin etkin pişmanlık duymasını sağlayıp tekrar topluma kazandırılması olduğuna göre, suça bağlı hak yoksunluklarının da belli bir süreyle sınırlandırılması gerekmiştir. Bu nedenle, madde metninde söz konusu hak yoksunluklarının mahkûm olunan cezanın infazı tamamlanıncaya kadar devam etmesi öngörülmüştür...” denilerek, devamla “...Bu bakımdan hak yoksunluklarının en geç cezanın infazının tamamlanması aşamasına kadar devam etmesi, suç ve ceza politikasıyla güdülen amaçlara daha uygun düşmektedir.” görüşüne yer verilmiştir.

Bu sistemde **süresiz bir hak yoksunluğu söz konusu olmadığı için, ya-saklanmış hakların geri verilmesinden** artık söz edilemeyecektir. Bu nedenle, işlemiş bulunduğu suç dolayısıyla mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanan kişi, bu hakları kullanabilecektir.

Burada dikkati çeken bir diğer husus da, kısa süreli hapis cezası ertelenmiş veya fiili işlediği sırada 18 yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında, *birinci fıkra hükmü uygulanmayacaktır*. Daha açık bir deyişle, kısa süreli hapis cezasına hükmedilen, yani bir yıl veya daha az süreli hapis cezası alıp cezası ertelenmiş ya da fiili işlediği sırada 18 yaşını doldurmamış olan kişiler, kamu kurum ve kuruluşlarında atamaya veya seçime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten yoksun bırakılacağı hükmünün uygulanmayacağıdır.

Ayrıca, hukuk sistemimizde var olan “erteleme” (*tecil*) müessesesi ve bu çerçevede ertelenmiş mahkûmiyetlerin memurluğa engel olmayacakları hükmü karşısında, hangi tür mahkûmiyetlerin memurluğa engel, hangilerinin engel olmadığı tartışmalarını da beraberinde getirmiştir.

III. MEMURİYETE ENGEL MAHKÛMİYETLER

Memurlar hakkında yapılan yargılamalar sonucunda, diğer davalarda olduğu gibi, mahkûmiyet kararları da verilebileceği kuşkusuzdur. Memurlar hakkında mahkûmiyet kararı verilmesi ya da memuriyet öncesi kişinin engel mahkûmiyetlerden biri ile mahkûm olması durumunda, memurluğu sona erdiren veya memurluğa alınma engelleri karşımıza çıkmaktadır.

Affa uğramış olsalar bile, aşağıda (a) ile (ı) bentlerinde sayılan suçlar memuriyete engel mahkûmiyetlerdir.

Bu tür suçlardan alınmış olan mahkûmiyetin süresinin genel sınır olan 1 yıldan az veya çok olması sonucu değiştirmez. Bir aylık mahkûmiyet memuriyete alınmaya engel olduğu gibi, bu tür suçların memuriyet sırasında işlenmiş olması sonucunda 1 yıldan az süreli mahkûmiyetler de memuriyetten çıkarılmayı gerektirecektir. Esasen 48/5 inci maddedeki hükmün amacı, belli suç türlerini işlediği yargı kararı ile belirlenen görevlilerin, görevden çıkarılması veya bu suçlardan mahkûm olanların göreve alınmamasıdır.

Bu tür suçları kısaca açıklamaya çalışalım:

a) Kasten İşlenen Bir Suçtan Bir Yıl Veya Daha Fazla Hapis Cezası ile Mahkûmiyet

Suçlar arasındaki “cürüm” ve “kabahat” ayırımı terk edildiği için, hürriyeti bağlayıcı ceza açısından kabul edilen “hapis” ve “hafif hapis” ayırımı da kaldırılmış, böylece, temel ceza olarak, hapis cezası benimsenmiştir.

Hapis cezası, 5237 sayılı Yasa’nın 45 inci maddesinde; suç karşılığında uygulanan yaptırım cezası olarak yer almış, 46 acı maddede hapis cezaları:

1. Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası,
2. Müebbet hapis cezası,
3. Süreli hapis cezası,

olarak kabul edilmiştir.

Ceza Yasası’na göre; ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile müebbet hapis cezasının hükümlünün hayatı boyunca devam edeceği (md.47, 48); süreli hapis cezasının ise, kanunda aksi belirtilmeyen hallerde bir aydan az, yirmi yıldan fazla olamayacağı ve bu kapsamda hükmedilen bir yıl veya daha az süreli hapis cezasının, kısa süreli hapis cezası olduğu belirtilmektedir (md.49).

Buna göre; hapis cezası, Türk Ceza Yasası’nda alt sınırı bir aydan az, üst sınırı ise azami 20 yıl olarak gösterilen bir ceza türüdür. Memuriyetle bağ-

daşmayan bir yıl veya daha fazla hapse mahkûmiyet ise, herhangi bir kasdi suçtan kurulan hükûmdeki mahkûmiyet süresinin bir yıldan çok olması halini ifade etmektedir.

Memur hakkında iki veya daha çok suçtan dava açılmış olabilir ya da ayrı ayrı mahkemelerde memur hakkında görülen davalar sonunda birden çok suçtan mahkûmiyet kararı verilmiş olabilir. Ancak, bu mahkûmiyetlerin toplam süresine değil, ayrı ayrı suçlardan kurulan mahkûmiyet sürelerinin bir yıl veya bir yılı geçip geçmediğine bakılmalıdır.

Bu durumda bir kimsenin 5237 sayılı Türk Ceza Yasası'nda herhangi bir nedenle kasten işlediği suçtan 1 yıl veya daha fazla **hapis cezasına** mahkûm olmuş olması halinde, memurluğa engel bir mahkûmiyet almış olduğu kabul edilir.

Bu kapsama giren suçlardan alınan mahkûmiyetlerin afla ortadan kaldırılmaları halinde, memurluğa engel oluşturmayacakları maddenin yazılışından anlaşılmaktadır.

b) Devletin Güvenliğine Karşı Suçlar

Bu suçlar, Devletin birliğini ve ülke bütünlüğünü bozmak suretiyle Devletin güvenliğine karşı işlenen suçlar olup, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 302 - 308 inci maddelerinde düzenlenen suçlardır.

Devletin güvenliğine karşı suçlar; Devletin birliğini ve ülke bütünlüğünü bozmak (md.302), düşmanla işbirliği yapmak (md.303), Devlete karşı savaşa tahrik (md.304), temel millî yararlar karşı hareket (md.305), yabancı devlet aleyhine asker toplama (md.306), askerî tesisleri tahrip ve düşman askerî hareketleri yararına anlaşma (md.307), düşman devlete maddi ve mali yardım (md. 308) suçlarından ibaret olup, memurluğa engel suçlardır.

Bu tür mahkûmiyetler affa uğrasalar da, memuriyete kesin olarak engeldirler.

c) Anayasal Düzene ve Bu Düzenin İşleyişine Karşı Suçlar

Türk Ceza Kanunu'nun Dördüncü Kısım Beşinci Bölümde düzenlenen "Anayasal düzen ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar" kapsamında yer alan bu suçlar; Anayasayı ihlal (md.309), Cumhurbaşkanına suikast ve fiili saldırı (md.310), Yasama Organına karşı suç (md.311), Hükûmete karşı suç (md.312), Türkiye Cumhuriyeti Hükûmetine karşı silahlı isyan (md.313), silahlı örgüt (md.314), silâh sağlama (md.315), suç için anlaşma (md.316) suçlarından oluşmaktadır.

Bu tür mahkûmiyetler affa uğrasalar da, memuriyete kesin olarak engeldirler.

ç) Milli Savunmaya Karşı Suçlar

Türk Ceza Kanunu’nun dördüncü kısım altıncı bölümündeki “Milli savunmaya karşı suçlar” başlığı altında düzenlenen bu suçlar; askerî komutanlıkların gaspı (md.317), halkı askerlikten soğutma (md.318), askerleri itaatsizliğe teşvik (md.319), yabancı hizmetine asker yazma, yazılma (md.320); savaş zamanında emirlere uymama (md.321); savaş zamanında yükümlülükler (md. 322); savaşta yalan haber yayma (md.323); seferberlikle ilgili görevin ihmali (md.324); düşmandan unvan ve benzeri payeler kabulü (md.325) suçlarından ibaret olup, memurluğa engel suçlardır.

d) Devlet Sırlarına Karşı Suçlar ve Casusluk

Devletin güvenliği ve ulusal çıkarlar açısından gizli kalması gereken bilgi ve belgeleri açığa vurma ve casusluk, bu suçları oluşturur.

Ceza Yasası’nın 326 ncı maddesinde, Devletin güvenliğine veya iç veya dış siyasal yararlarına ilişkin belge veya vesikaları kısmen veya tamamen yok eden, tahrip eden veya bunlar üzerinde sahtecilik yapan veya geçici de olsa, bunları tahsis olundukları yerden başka bir yerde kullanan, hıyileyle alan veya çalan kimselerin cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır. Bu suç failinin cezalandırılması için, suçun Türkiye’de veya yabancı ülkede işlenmesi önemli değildir.

Keza, Devletin güvenliğine ve siyasal yararlarına ilişkin gizli bilgileri açıklayan kimselere, yasada gösterilen sürelerde hapis cezası verilir. Bilindiği üzere, gizli bilgiler; Devletin güvenliği veya iç veya dış siyasal yararları bakımından niteliği itibariyle gizli kalması gereken iktisadi, askeri veya diplomatik nitelikteki bilgilerdir.

Türk Ceza Kanunu’nunda “Devlet Sırlarına Karşı Suçlar” başlığı altında düzenlenen bu suçlara; Devletin güvenliğine ilişkin belgeler (md.326), Devletin güvenliğine ilişkin bilgileri temin etme (md.327), Siyasal veya askerî casusluk (md.328), Devletin güvenliğine ve siyasal yararlarına ilişkin bilgileri açıklama (md.329), Gizli kalması gereken bilgileri açıklama (md.330), Uluslararası casusluk (md.331), Askerî yasak bölgelere girme (md.332), Devlet sırlarından yararlanma, Devlet hizmetlerinde sadakatsizlik (md.333), Yasaklanan bilgileri temin (md.334), Yasaklanan bilgilerin casusluk maksadıyla temini (md.335), Yasaklanan bilgileri açıklama (md.336), Yasaklanan bilgileri siyasal veya askerî casusluk maksadıyla açıklama (md.337), Taksir sonucu casusluk fiillerinin

işlenmesi (md.338), Devlet güvenliği ile ilgili belgeleri elinde bulundurma (md.339) suçları girmektedir. Bunlar, memurluğa engel suçlardır.

e) Zimmet, İrtikâp, Rüşvet Suçları

Bu suçlar, kamuoyunda yüz kızartıcı suçlar olarak bilinen zimmet, irtikâp, rüşvet suçları olup, Devlet Memurları Yasası’nda memurluğa engel suçlar arasında sayılmıştır.

Bu suçlar, Türk Ceza Yasası’nın dördüncü kısım birinci bölümünde “Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar” başlığı altında düzenlenmiş olup, mahiyeti itibarıyla yüz kızartıcı suçlar olarak kabul edilmiştir. Anayasa dâhil, gerek Devlet Memurları Yasası’nda, gerekse bazı özel yasalarda da yer alan bu suçlar, başta seçme ve seçilme hakkı olmak üzere memuriyeti ve diğer iş yaşamı ile ilgili pek çok hakkın kullanılmasını engelleyici suçlar arasında kabul edilmiştir.

5237 sayılı Yasa yeniden düzenlenen bu suçları kısaca görelim.

• Zimmet Suçu

Devlet Memurları Yasası’nın 48 inci maddesinde memurluğa girmeye engel suçlar arasında sayılan zimmet suçu, Türk Ceza Kanunu’nun dördüncü kısım birinci bölümünde 247 nci maddede düzenlenen zimmet suçu, “Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar” arasında yer almıştır.

Yasa’nın bu maddesinde, görevi nedeniyle zilyetliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine geçiren kamu görevlisinin, zimmet suçunu işlemiş olacakları ve bunlara beş yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı belirtilmiştir.

• İrtikâp Suçu

Devlet Memurları Yasası’nda; memurluğa engel teşkil eden suçlar arasında yer alan irtikâp suçu, yeni Türk Ceza Kanunu’nun 250 nci maddesinde “Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar” arasında yer almıştır.

Ceza Yasamızda bu suçu ancak kamu görevlilerinin işleyebilecekleri hükme bağlanmıştır. Buna göre; görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatle bulunulmasına bir kimseyi icbar eden kamu görevlisi, bu suçu işlemiş olmaktadır. Bu durumda ilgili, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Kamu görevlilerinin bu suçu hileli davranışlarla kandırma veya vaatle ve karşı tarafın hatasından yararlanmak suretiyle işleyebilecekleri öngörülmüş, bu

yolla irtikâp suçu işleyenlere ise daha farklı sürelerle hapis cezası ile cezalandırılmaları hükme bağlanmıştır.

• Rüşvet Suçu

Bu suç, yeni Ceza Yasası'nın 252 nci maddesinde düzenlenmiştir. Yasa'nın anılan maddesinde rüşvet; bir kamu görevlisinin, görevinin gereklerine aykırı olarak bir işi yapması veya yapmaması için kişiyle vardığı anlaşma çerçevesinde bir yarar sağlaması olarak tanımlanmıştır.

Bu nedenle, rüşvet alan kamu görevlisi, dört yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Rüşvet veren kişi de kamu görevlisi gibi cezalandırılır.

Bu tür suçlardan mahkûmiyet, affa uğrasa da memuriyete kesin engeldir. Nitekim konu ile ilgili görüş istemi üzerine Devlet Personel Başkanlığı'na verilen 30.10.2003 tarihli yazılı görüşte; *“Rüşvet almak suçu sebebiyle yapılan yargılamaları neticesinde Yargıtay tarafından da onanmak suretiyle kesinleşen karara göre, 1 yıl hapis cezası ile tecziye edilip bu cezaları 647 sayılı Kanuna göre ertelenen ilgililer hakkında 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde sayılan şartları kaybetmeleri sebebiyle aynı Kanunun 98/b maddesine göre işlem tesis edilmesi gerektiği”* vurgulanarak, ilgilinin memuriyet görevinin sona erdirileceği açıkça belirtilmiştir.

f) Malvarlığına Karşı Suçlar

Bu suçlar da, kamuoyunda yüz kızartıcı suçlar olarak bilinen hırsızlık, dolandırıcılık, güveni kötüye kullanma, hileli iflas suçları olup, Devlet Memurları Yasası'nda memurluğa engel suçlar arasında sayılmıştır. Bu suçların herhangi birinden hüküm giyenlerin memur olma imkânı ortadan kalkmaktadır.

Türk Ceza Yasası'nın ikinci kısım onuncu bölümünde “Malvarlığına Karşı Suçlar” başlığı altında düzenlenmiştir.

• Hırsızlık

Memurluğa engel suçlardan olan hırsızlık suçu; Ceza Yasası'nın 141 inci ve devamı maddelerinde “Malvarlığına Karşı Suçlar” olarak düzenlenmiştir. Yasa'nın 141 inci maddesinde; hırsızlık suçunun, zilyedinin rızası olmadan başkasına ait taşınır bir malı, kendisine veya başkasına bir yarar sağlamak amacıyla bulunduğu yerden alınması halinde işleneceği belirtilmiştir. Yasa'nın 2 nci bendine göre; ekonomik bir değer taşıyan her türlü enerji de, taşınır mal olarak sayılacaktır. Hırsızlık suçu işleyen kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilecektir.

Yasa'nın diğer maddelerinde hırsızlık suçunun; nitelikli hırsızlık, suçun gece vakti işlenmesi, malın değerinin az olması, kullanma hırsızlığı, zorunluluk

hâlinde işlenmesi durumlarından söz edilerek, durumun özelliğine göre daha farklı sürelerle hapis cezası ile cezalandırılmayı öngören düzenlemelere yer verilmiştir.

Türk Ceza Yasası'nın "onuncu bölümünde "Malvarlığına Karşı Suçlardan olan hırsızlık suçu ile aynı grupta yer alan; *bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden ya da malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından bahisle tehdit ederek veya cebir kullanarak, bir malı teslim veya malın alınması suçu olan 'Yağma suçu' (TCK, md.148) ve Nitelikli yağma' (TCK, md.149) suçları da, malvarlığına karşı suçlar olmakla birlikte, Devlet Memurları Yasası'nda memuriyetle bağdaşmayan suçlar arasında ismen sayılmadığından, bu suçtan bir yıldan fazla mahkûmiyet memuriyet engelidir ama uygulamada benimsenen görüşe göre yüz kırtartıcı suç olarak sayılmadıklarından, affa uğramaları halinde memuriyet engeli sayılmayacaklardır. Zira 48/5 inci maddede ismen sayılmamışlardır. Oysa yağma suçları hırsızlık suçlarının nitelikli ve ağırlaştırılmış şekilleridir. Bir örnek vermek gerekirse, bir kimse;*

- a) Hırsızlık yapıp 3 ay hapis cezası almış,
- b) Yağma suçu işleyip 6 yıl hapis cezası almış olsa,

Bir süre sonra af çıksa ve her iki mahkûmiyet affa uğrasa, mevcut uygulamaya ve hukuki kabule göre yağma suçundan affa uğrayan için memuriyet engeli söz konusu olmayacak, fakat hırsızlık suçu 657 sayılı Yasa'nın 48/5 inci maddesinde ismen sayıldığı için affa uğrasa bile memuriyet engeli olmakta devam edecektir. Bu örneğin eşitsizlik yaratması yanı sıra adaletsizliği ve dengesizliği de peşinde götürdüğü bir gerçektir.¹

• Dolandırıcılık Suçu

Ceza hukukunda "Malvarlığına Karşı Suçlar" arasında yer alan dolandırıcılık suçu, Türk Ceza Kanunu'nun 157 ve devamındaki maddelerde düzenlenmiştir.

Yasa'nın anılan maddesinde; hileli davranışlarla bir kimseyi aldatıp, onun veya başkasının zararına olarak, kendisine veya başkasına bir yarar sağlayan kişinin eyleminin dolandırıcılık suçunu oluşturacağı hükme bağlanmıştır. Bu suç işleyen kişiye bir yıldan beş yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezası verilmesi öngörülmüştür.

¹ Ercüment Akış, **Belediye Personelinin Hukuki Durumu**, İzmir 1997, s.130.

Yasa’da ayrıca nitelikli dolandırıcılıktan söz edilmiş, bu türde suç işlenmesi halinde, iki yıldan yedi yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezasına hükmolunacağı belirtilmiştir.

• Güveni Kötüye Kullanma Suçu

Memurluğa engel suçlar arasında sayılan güveni kötüye kullanma suçu, Türk Ceza Yasası’nda, “Malvarlığına Karşı Suçlar” arasında yer almıştır.

Güveni kötüye kullanma” suçu Yasa’nın 155 inci maddesinde düzenlenmiştir. Yasa’nın bu maddesinde; başkasına ait olup da, muhafaza etmek veya belirli bir şekilde kullanmak üzere zilyetliği kendisine devredilmiş olan mal üzerinde, kendisinin veya başkasının yararına olarak, zilyetliğin devri amacı dışında tasarrufta bulunan veya bu devir olgusunu inkâr ederek, güveni kötüye kullanma” suçu işleyen kişinin, şikâyet üzerine, altı aydan iki yıla kadar hapis ve adli para cezası ile cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır.

Yasa’nın anılan hükmünden de anlaşılacağı üzere söz konusu suç takibi şikâyete bağlı bir suç olup, faili hakkında gerekli işlemin yapılabilmesi, bu suçtan zarar görenin şikâyetine bağlıdır.

• Hileli İflas Suçu

Türk Ceza Kanunu’nda “Malvarlığına Karşı Suçlar” arasında yer alan hileli iflas suçu, Türk Ceza Kanunu’nun 161 ve devamındaki maddelerde düzenlenmiştir.

Hileli iflas, iflasından önce veya sonra alacaklılarını zarara sokmak kastıyla hileli işlemlere başvuran kimsenin iflasıdır.

2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu’nun 311 inci maddesinde iflasından önce veya sonra alacaklılarını zarara sokmak kastıyla hileli muamelelerde bulunan kimselerin hileli müflis sayılacağı ve Türk Ceza Kanunu’na göre cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır. Hileli ve taksirli iflasın mahiyeti ve bunları işleyenlere verilecek cezalar Türk Ceza Kanunu’nun 161 ve 162 nci maddelerinde belirtilmiştir.

Anılan Yasa’nın 161 inci maddesine göre; hileli iflas, malvarlığını eksiltmeye yönelik hileli tasarruflarda bulunma eylemi olup, bunu yapan kişi, bu hileli tasarruflardan önce veya sonra iflasa karar verilmiş olması halinde, üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Taksirli iflas ise, Yasa’nın 162 nci maddesinde; tacir olmanın gerekli kıldığı dikkat ve özenin gösterilmemesi dolayısıyla iflasa sebebiyet verilmesi olarak ifade edilmekte, bunu yapan kişinin, iflasa karar verilmiş olması halinde, iki aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı öngörülmektedir.

g) Sahtecilik Suçu

Sahtecilik (sahtekârlık), kamunun güveni aleyhine işlenen suçlardan biridir. Ceza Hukukunda, “Kamu Güvenine Karşı Suçlar” arasında yer alan sahtecilik suçu, Türk Ceza Kanunu’nun 197 ve devamındaki maddelerde ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Yasa’nın ilgili maddelerinde; “Parada sahtecilik”, “Paraya eşit sayılan değerler”, “Kıymetli damgada sahtecilik”, “Para ve kıymetli damgaları yapmaya yarayan araçlar”, “Mühürde sahtecilik”, “Mühür bozma”, “Resmi belgede sahtecilik” başlıkları ile düzenlenen bu suçlar genellikle sahtecilik olarak anlaşılmaktadır. Bu suçların niteliğine göre faile verilecek ceza miktarı kanunda ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Bu suçtan hüküm giyenlerin memur olabilme hakkı ortadan kalkmaktadır.

ğ) Ekonomi, Sanayi ve Ticarete İlişkin Suçlar

Bu suçlar; İhaleye Fesat Karıştırma, Edimin İfasına Fesat Karıştırma suçları olup, niteliği itibariyle ekonomi ve ticarete ilişkin suçlardır. Memuriyetle bağdaşmayan suçlardandır.

Türk Ceza Yasası’nın üçüncü kısım dokuzuncu bölümde “Ekonomi, Sanayi ve Ticarete İlişkin Suçlar” başlığı altında düzenlenmiştir.

• İhaleye Fesat Karıştırma Suçu

Devlet memuru olmaya engel suçlardan biri de, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırmak suçudur.

Bu suç, yeni Türk Ceza Kanunu’nun 235 inci maddesinde “Ekonomi, Sanayi ve Ticarete İlişkin Suçlardan kabul edilip, “ihaleye fesat karıştırma” suçu adı altında düzenlenmiştir.

Yasa’nın söz konusu maddesinde bu suç;

a) Hileli davranışlarla;

- İhaleye katılma yeterliğine veya koşullarına sahip olan kişilerin ihaleye veya ihale sürecindeki işlemlere katılmalarını engellemek,

- İhaleye katılma yeterliğine veya koşullarına sahip olmayan kişilerin ihaleye katılmasını sağlamak,

- Teklif edilen malları, şartnamesinde belirtilen niteliklere sahip olduğu halde, sahip olmadığından bahisle değerlendirme dışı bırakmak,

- Teklif edilen malları, şartnamesinde belirtilen niteliklere sahip olmadığı halde, sahip olduğundan bahisle değerlendirmeye almak.

b) Tekliflerle ilgili olup da ihale mevzuatına veya şartnamelere göre gizli tutulması gereken bilgilere başkalarının ulaşmasını sağlamak.

c) Cebir veya tehdit kullanmak suretiyle ya da hukuka aykırı diğer davranışlarla, ihaleye katılma yeterliğine veya koşullarına sahip olan kişilerin ihaleye, ihale sürecindeki işlemlere katılmalarını engellemek.

d) İhaleye katılmak isteyen veya katılan kişilerin ihale şartlarını ve özellikle fiyatı etkilemek için aralarında açık veya gizli anlaşma yapmaları.

şeklinde tanımlanmıştır.

Bu kapsamda, kamu kurum veya kuruluşları adına yapılan mal veya hizmet alım veya satımlarına ya da kiralamalara ilişkin ihalelere ve yapım ihalelerine fesat karıştıran kişi, beş yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu suçtan hüküm giyenler, memur olma hakkını kaybederler.

• Edimin İfasına Fesat Karıştırmak

Memurluğa engel suçlar arasında sayılan edimin ifasına fesat karıştırmak suçu, Türk Ceza Yasası'nın 236 ncı maddesinde "*Ekonomi, Sanayi ve Ticarete İlişkin Suçlar*" arasında yer almıştır.

İhale kararında veya sözleşmede evsafı belirtilen maldan başka bir malın teslim veya kabul edilmesi, ihale kararında veya sözleşmede belirtilen miktardan eksik malın teslim veya kabul edilmesi fiillerin hileli olarak yapılması halinde, edimin ifasına fesat karıştırılmış sayılır.

Kamu kurum veya kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, bunların iştirakiyle kurulmuş şirketler, bunların bünyesinde faaliyet icra eden vakıflar, kamu yararına çalışan dernekler ya da kooperatiflere karşı taahhüt altına girilen edimin ifasına fesat karıştıran kişi, üç yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

h) Suçtan Kaynaklanan Malvarlığı Değerlerini Aklama

Bu suç, Türk Ceza Kanunu'nun 282 ncı maddesinde "Adliye Karşı Suçlar" arasında düzenlenmiştir. Devlet Memurları Kanunu'na göre, memuriyetle bağdaşmayan suçlardandır.

Alt sınırı bir yıl veya daha fazla hapis cezasını gerektiren bir suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini, yurt dışına çıkaran veya bunların gayrimeşru kaynağını gizlemek ve meşru bir yolla elde edildiği konusunda kanaat uyandırmak amacıyla, çeşitli işlemlere tabi tutan kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis ve yirmi bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

Bu suçun, kamu görevlisi tarafından veya belli bir meslek sahibi kişi tarafından bu mesleğin icrası sırasında işlenmesi halinde, verilecek hapis cezası yarı oranında artırılır.

1) Kaçakçılık Suçları

Yürürlükteki mevzuata göre kaçakçılık suçları;

- 1918 sayılı Kaçakçılığın Men ve Takibine Dair Kanun'un birinci maddesinde düzenlenen fiillerin işlenmesi ile ortaya çıkan gümrük,

- 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 344 üncü maddesinde belirtilen eylemlerin işlenmesi ile ortaya çıkan vergi,

Kaçakçılık suçu olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır.

Devlet Memurları Yasasına göre, bu iki kaçakçılık suçundan biri ile mahkûmiyet, memuriyete alınmaya engel teşkil eder.

İşe alınma şartlarını kaybetmemiş olan personelin, hükümlülük süresinin tamamlanmasını müteakip yeniden göreve dönüp dönemeyeceği?

Devlet Personel Başkanlığı'nın 05.03.2003 tarihli bir görüşünde; hizmetli olarak çalışan bir personelin bu görevi sırasında görevi suiistimal suçundan bir yıl süreyle hapis cezasına mahkûm olduğu ve (3) ay süreyle memuriyetten men cezası aldığı belirtilerek, ilgilinin mahkûmiyetinin sona ermesinden sonra tekrar görev yapıp yapamayacağı hususunda; *"İşe alınma şartlarını kaybetmemiş olan personelin, hükümlülük süresinin tamamlanmasını müteakip yeniden göreve dönmesinin ilgili yasa hükümleri ve mezkûr Danıştay kararı (D. 1. D. 22.4.1992 gün ve E.1992/126, K.1992/150 sayılı (memnu haklarının iadesi kararı almaları halinde yeniden Devlet memurluğuna alınabilecekleri, ancak kadro ve ihtiyaç durumları bakımından idarenin bu konuda takdir yetkisi bulunduğu) çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği"* belirtilmiştir.

Ancak, yeni Türk Ceza Kanunu'nda **süresiz bir hak yoksunluğu söz konusu olmadığı** için, **yasaklanmış hakların geri verilmesi** söz konusu olamayacağına göre, işlemiş bulunduğu suç dolayısıyla mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanan kişinin, idarenin uygun görmesi durumunda memuriyete dönebileceği değerlendirilmektedir.

IV. MEMURİYETE ENGEL OLMAYAN MAHKÛMİYETLER

a) Yukarıda "Memuriyete Engel Olmayan Mahkûmiyetler" başlığı altında sayılan suçlar dışında kalan suçlardan 1 yılı geçmeyen mahkûmiyetler

Yukarıda ismen sayılan suçlar dışında kalan suçlardan 1 yılı geçmeyen mahkûmiyetler memuriyete engel değildir.

Hürriyeti bağlayıcı cezanın yanında verilen para cezası durumu değiştirmez. Örneğin: 10 ay hapis 300 YTL para cezasına hükmedilmesi memuriyete engel olmaz. Para cezasının nisbi veya kamu para cezası niteliğinde olup olmaması, sonucu değiştirmez.

Zira maddede “... *süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile suçlarından mahkûm olmamak*” ibarelerine yer verildiğinden, lafzi yorumla sadece hürriyeti bağlayıcı cezaların amaçlandığı kabul edilmelidir.

İdari para cezaları maddede yer almamıştır. O nedenle, miktarı ne olursa olsun memurluğa engel sayılmazlar.

b) Taksirli Suçlardan Mahkûmiyet

Yasa hükmünde yer almamakla birlikte, taksirli suçlardan mahkûmiyet ise memurluğa engel değildir. Taksirin mahiyetine, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 22 nci maddesinde değinilmiştir. Söz konusu maddenin 2 nci bendinde taksir; “*Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir.*” şeklinde açıklanmıştır.

Söz konusu Yasa’ya göre; taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır. Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir. Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir halinde verilecek ceza yaridan altıda bire kadar indirilebilir.

5237 sayılı Yasa’nın 53 üncü maddesinin (6) ncı bendine göre; belli bir meslek veya sanatın ya da trafik düzeninin gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlenen taksirli suçtan mahkûmiyet halinde, üç aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, bu meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına karar verilebilir.

657 sayılı Yasa’nın değişik 48/A maddesinin 5 inci fıkrasının giriş cümlesinde: “.... *kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına Mahkûm olmamak.*” kuralına yer verilerek, *kasten işlenen bir suçtan dolayı mahkûmiyetin, hatta bu mahkûmiyetin de bir yıl veya daha fazla süreli olmasının* memuriyete engel olacağı belirtilmiştir. Buradan süresi ne olursa olsun, taksirli bir suçtan dolayı hapis cezasına mahkûm olmanın, Devlet memurluğuna engel oluşturmayacağı sonucunu çıkarmak mümkündür.

Nitekim bu husus 5237 sayılı Yasa'nın "Kısa süreli hapis cezasına seçenек yaptırımlar" 50 nci maddesinin 4 üncü bendinde; *"Taksirli suçlardan dolayı hükümlenen hapis cezası uzun süreli de olsa; bu ceza, diğer koşulların varlığı halinde, birinci fıkranın (a) bendine göre adli para cezasına çevrilebilir. Ancak, bu hüküm, bilinçli taksir halinde uygulanmaz."* hükmüyle açıkça vurgulanmıştır. Bu durumda, uygulamada asıl mahkûmiyet, bu madde hükümlerine göre çevrilen adli para cezası veya tedbirdir.

Türk Ceza Yasası'nın 89, 162, 171 ve 180 inci maddelerindeki suçlar, taksirli suçlara örnek olarak gösterilebilir. Taksirli suçlardan verilecek mahkûmiyetin 1 yıldan fazla olması engel bir mahkûmiyetin kabulüne yetmez.

Örneğin; Türk Ceza Yasası'nın 171 inci maddesine göre, taksirle yangına neden olmak suçundan bir yıl hapis cezası alan memur, memuriyetten çıkarılamayacağı gibi, bu suçtan mahkûm edilmiş bulunan bir kimse de memuriyete alınabilecektir. Keza, aynı Yasa'nın 180 inci maddesine göre; deniz, hava veya demiryolu ulaşımında, kişilerin hayatı, sağlığı veya malvarlığı bakımından bir tehlikeye taksirle neden olmaktan 15 ay hapis cezası alan kimsenin memuriyete girmesi mümkündür.

Nitekim Danıştay 12. Dairesi'nin 11.10.1999 tarih ve E.1997/3319, K.1999/1785 sayılı Kararı'nda; taksirle ölüme ve yaralamaya sebebiyet" suçundan yargılanması sonucunda 1 yıl 3 ay hapis cezasıyla cezalandırılan ve bu cezanın infazı için cezaevinde bulunan davacının, 657 sayılı Yasa'nın 48/A-4 maddesindeki "kamu haklarından mahrum bulunmamak" şartını kaybettiğinden bahisle, aynı Yasa'nın 98/b maddesi uyarınca görevine son verilemeyeceği, bu durumda 657 sayılı Yasanın 137 nci maddesi ve devamı hükümleri uygulanarak işlem tesis edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

C) Adli Sicilden Silinmiş Mahkûmiyet

Silinebilen türden mahkûmiyet kararları memurluğa engel değildir. Hangi tür mahkûmiyetlerin adli sicilden silinebileceği 5352 sayılı Adli Sicil Yasası'nın 12 nci maddesinde belirtilmiştir.

Söz konusu madde hükmüne göre;

- Fiilin kanunla suç olmaktan çıkarılması halinde, bu suçtan mahkûmiyet,
- Kanun yararına bozma veya yargılamanın yenilenmesi sonucunda verilen beraat veya ceza verilmesine yer olmadığı kararının kesinleşmesi halinde, önceki mahkûmiyet kararına,

ilişkin adli sicil ve arşiv kaydı tamamen silinir.

İşte silinebilen türden olmak koşuluyla, kesinleşen mahkûmiyetlerin yukarıda belirttiğimiz yöntemle silinmiş olması durumunda, bu gibilerin memurluğa girişine ya da memuriyette iseler memurluğuna engel olmayacaktır.

ç) Ertelenmiş (Tecilli) Mahkûmiyetler

Batılı ülkelerin hukuk sistemlerinde olduğu gibi, Türk Ceza Kanunu'nda da cezaların ferdileştirilmesi esası yer almış olup tecil müessesesi de cezaların ferdileştirilmesi yollarından biridir. Suç işleyen kişiyi toplum dışına itmemek, ailesinden ve işinden ayrılmadan ıslah edip topluma kazandırmak, cezaevinin olumsuz etkilerinden korumak amacıyla cezanın infazının belli süre içinde tekrar suç işlemesi haline kadar ertelenmesi tecil müessesesinin esasını oluşturmaktadır.

Tecil, bir cezanın kaldırılması olmayıp, tesis edilen bir mahkûmiyet kararının uygulanmasının ertelenmesi olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle, kısa süreli hürriyeti bağlayıcı cezaların yerine konmuş hukuki bir kurumdur.

23.1.2008 tarihli ve 5728 sayılı Yasa'dan önce 657 sayılı Yasa'nın 48/5 inci maddesine, 3697 sayılı Yasa ile, "..... tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere....." hükmü eklenmiştir.

Tecil kurumu, yürürlükten kaldırılmış bulunan 765 sayılı Türk Ceza Yasası ve 647 sayılı İnfaz Yasası'nda yer almıştı. Ancak, tecil kurumu yeni Türk Ceza Yasası'nda "Erteleme" kavramına dönüştürülmüştür. Anılan Yasa'nın "Hapis cezasının ertelenmesi" başlıklı 51 inci maddesinde, yeni adıyla erteleme olan tecil; *"İşlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezası ertelenebilir. Bu sürenin üst sınırı, fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış veya altmış beş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır. Ancak, erteleme kararının verilebilmesi için kişinin;*

a) Daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması,

b) Suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması,

gerekir.

....." şeklinde ifadesini bulmuştur.

Buradan bir kişinin:

a) 2 yıl hapis,

b) 2 yıldan az süreli hapis,

cezalarından biriyle mahkûmiyet halinde ertelemenin (tecilin) yapılabileceği görülmektedir.

Suç tarihinde 18 yaşını doldurmamış olanlar ile 65 yaşını bitirmiş bulunanların mahkûm oldukları hapis cezası 3 yıldan fazla olmadığı hallerde de, erteleme (tecil) hükümleri uygulanabilecektir.

Bu hükümlerin konumuzla ilgili, 18 yaşından önceki dönemde işlediği suçlardan tecilli mahkûmiyeti olan küçüklerin, sonradan memuriyete alınmaları halinde ortaya çıkacaktır. 65 yaşından sonra ise belki bazı istisnai görevler gündeme gelebilir.

Ertelenmeye (tecil) ilişkin bu düzenleme, kişiler lehine de olsa yanlış uygulamayı ortadan kaldırmıştır. Erteleme, cezanın kişiselleştirilmesini sağlayan bir kurumdur. Mahkûmiyetin varlığına etkili sayılmaz. O nedenle, 5728 sayılı Yasa'dan önceki uygulamada ertelenmiş mahkûmiyetin 6 aydan çok olması halinde de engel olmayacağına dair düşünce isabetli bulunmamıştır.

Yeni düzenlemeyi tecilli mahkûmiyete konu olan ve 657 sayılı Yasa'nın 48/5 inci maddesinde sayılan suçlar bakımından bir ayırım yaparak incelersek:

1. 48/5'te Sayılmayan Suçlardan Kurulan Hükümlerdeki Cezaların Ertelenmesi

Yukarıda verilen açıklamalardan anlaşılabileceği üzere tecil edilmiş olan mahkûmiyet, memuriyet engeli olmayacaktır. Bu durumda, idare hüküm içerisindeki cezanın süresi itibarıyla, tecile engel olup olmayacağını değil, tecilli mahkûmiyetin kesinleşmiş olup olmayacağına bakacaktır.

Nitekim 25.1.1991 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 1990/2 Esas ve Karar nolu İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı, "... ertelenmiş bulunan bir mahkûmiyet hükmü nedeniyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A-5 ve 98/b maddeleri uyarınca Devlet memurunun görevine son verilemeyeceğine" hükmetmiştir.

Ancak belirtelim ki, Danıştay 12. Dairesi'nin 06.03.2003 günlü ve E.2001/1911, K.2003/470 sayılı, "*Adam öldürmeye teşebbüs suçundan tecil edilmiş mahkûmiyeti bulunan davacının, suçunun niteliği itibarıyla yürüteceği görevin önem ve özelliği dikkate alındığından koruma ve güvenlik görevlisi olarak yapılan atamasının iptal edilmesinde 2495 sayılı Kanunun 16/d maddesine aykırılık bulunmadığına hükmeden istisnai bir kararı mevcuttur.*

2. 48/5 inci Madde Kapsamında İsmen Sayılan Suçlardan (Yüz Kızartıcı Nitelikteki) Hükümlerin Ertelenmesi

Bu maddede sayılan suçlardan verilen mahkûmiyetler ertelenmiş olsa da, engel olmaya devam ederler. Esasen bu suçların maddede ismen belirtilerek yazılışı da, sayılanlar bakımından bir ayırım ifadesi taşımaktadır.

Ancak, Danıştay yine kişiler lehine ve 48/5 inci madde ile getirilen sisteme aykırı şekilde bir yorum ve uygulama ile hangi tür cezaya ait olursa olsun ertelenen (tecilli) mahkûmiyetin engel olmayacağı görüşündedir. 5827 sayılı Yasa'dan önceki dönemle ilgili olarak Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu 15.11.1990 gün ve E. 1990/2, K. 1990/2 sayılı kararında özetle:

“Ancak, tecilin esas sonucu, deneme süresinin sonunda meydana gelir. Bu, Türk Ceza Kanununun 96. maddesinde hükme bağlandığı üzere, (mahkûmiyetin esasen vaki olmamış sayılması)dır.

Tecilin bir bütün olduğu kuralı uyarınca, tecilde esasen suç ayrımı yapılmaz. Bu nedenle tecil edilmiş bir mahkûmiyet hükmünün memuriyetin devamına etkisi konusunda da mahkûmiyet nedeni olan suçun nev'i göz önünde alınamaz ve bu hususta bir ayırım yapılması mümkün değildir.”

Ancak, Danıştay'ın görüşüne geçmeden önce, söz konusu yasa değişikliğinden önceki hukuki durumun açıklanmasında yarar görülmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 48 inci maddesinin (A) fıkrasının 5 inci bendinde 3697 sayılı Yasa ile değiştirilmesinden önce 3409 sayılı Yasa ile yapılan değişikliğe göre, “Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veyahut 6 aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak” hükmüne yer verilmişti.

657 sayılı Kanun'un 48 inci maddesinin (A) bendinin 5 inci fıkrasına 3697 sayılı Kanun'la “Taksirli suçlar ve” ifadesinden sonrasına eklenmesi teklif edilen “aşağıdaki sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere” şeklinde kabul edilmiş ve Türkiye Büyük Millet Meclisinde de bu haliyle kanunlaşmıştır. Söz konusu maddede, memuriyete atanma niteliğinin kaybı üç nedene bağlanmıştır. Bunların ilk ikisi, Türk Ceza Kanunu'nun 12 nci maddesinde sayılan ve cezalar arasında tanımlanan 6 aydan fazla hapis veya ağır hapis cezası ile hükümlülük, üçüncüsü ise, maddede sayılan suçlar nedeniyle, cezanın şekli ve süresi ayrımı yapılmadan alınan mahkûmiyet hükmüdür.

3697 sayılı Yasa, yukarıda da belirtildiği gibi, tecil müessesesinin yargı kararları ile de benimsenen amacına uygun bir açıklık getirilmek üzere çıkarılmıştır. Bu amaçla, tecil edilmiş 6 aydan fazla hapis veya ağır hapis cezaları

hükümlülüğü memuriyet niteliğinin kayıp nedenleri arasında çıkarmış, ancak maddede tek tek sayılan suçlardan hükümlülüğün tecil edilmiş dahi olsa nitelik kaybına neden olduğunu açıkça belirtmiştir.

“Sonuç olarak, 18.1.1991 tarihinden önce işlenen suçlar nedeniyle verilen tecil edilmiş mahkûmiyetlerin, Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı karşısında cezanın süresi veya şekli, suçun nev’i ayırım yapılmadan Devlet memurunun görevine son verilmesini gerektirmeyeceği, bu şekilde görevine son verilenlerin de görevlerine dönebileceği;

3697 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 18.1.1991 tarihinden sonra işlenen suçlarda ise, 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin 5 inci fıkrasında sayılan suçlar dışındaki bir suç nedeniyle 6 aydan fazla hapis veya ağır hapis alıp, bu cezası tecil edilmiş olanların görevlerine dönecekleri yolunda görüş bildirilmesine...”

Danıştay 1. Dairesi’nce 9.10.1991 tarih ve 1991/130-301 sayı ile karar verilmiştir.

d) Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması Kararı

Sanığa yüklenen suçtan dolayı yapılan yargılama sonunda hükmolunan ceza, **iki yıl veya daha az süreli hapis** veya adli para cezası ise; mahkemece, hükümün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilir. Hükümün açıklanmasının geri bırakılması, kurulan hükümün sanık hakkında bir hukukî sonuç doğurmamasını ifade eder.

Bu uygulama, 4.12.2004 tarih ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu’nun 231 inci maddesi ile ceza hukukumuzda yeni girmiş kavramlardan biridir.

5271 sayılı Yasa’nın 231 inci maddesine göre; hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararının verilmesi halinde sanık, beş yıl süreyle denetim süresine tâbi tutulur. Bu süre içinde bir yıldan fazla olmamak üzere mahkemenin belirleyeceği süreyle, sanığın denetimli serbestlik tedbiri olarak;

a) Bir meslek veya sanat sahibi olmaması halinde, meslek veya sanat sahibi olmasını sağlamak amacıyla bir eğitim programına devam etmesine,

b) Bir meslek veya sanat sahibi olması halinde, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılmasına,

c) Belli yerlere gitmekten yasaklanmasına, belli yerlere devam etmek hususunda yükümlü kılınmasına ya da takdir edilecek başka yükümlülüğü yerine getirmesine,

karar verilebilir.

Denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlenmediği ve denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülöklere uygun davranıldığı takdirde, açıklanması geri bırakılan hüküm ortadan kaldırılarak, davanın düşmesi kararı verilir.

Buna göre; işlediği bir suçtan dolayı yapılan yargılama sonunda iki yıl veya daha az süreli hapis veya adli para cezası hükmedilen kişinin cezası; mahkemece, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesi durumunda, yasa gereği kurulan hükmün sanık hakkında bir hukukî sonuç doğurmamasını ifade edeceğinden, ilgilinin işlediği suç DMK'nın 48/5 inci maddesinde ismen sayılan suçlardan değilse, bu kişinin de memuriyete devam edebileceği düşünülmektedir.

V. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yukarıdaki görüşler ışığında;

1. Bir yıl ve bir yıldan fazla hapis cezasıyla mahkûmiyet,

2. Affa uğramış olsalar bile ismen belirtilen mahkûmiyetler:

- a) Devletin güvenliğine karşı suçlar,
- b) Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar,
- c) Milli savunmaya karşı suçlar,
- ç) Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk,
- d) Zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık,
- e) Dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma,
- f) Hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma,
- g) Suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama,
- ğ) Kaçakçılık,

suçları memuriyete engel suçlardır.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, affa uğramış olsalar bile; yukarıda sayılan suçlardan mahkûm olup, bu mahkûmiyetleri bilahare ertelenen memurların erteleme (tecil) hükmüne rağmen göreve dönmeleri mümkün değildir.

Ancak, DMK'nın 48/5 inci maddesinde sayılmayan suçlardan bir yıldan fazla hapis cezası alıp, bu cezaları tecil edilen memurlar görevlerine dönebileceklerdir. Yine, işlediği suçtan dolayı yapılan yargılama sonunda iki yıl veya daha az süreli hapis cezası hükmedilen kişinin cezası; mahkemece, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesi durumunda, işlenen suçun DMK'nın 48/5 inci maddesinde ismen sayılan suçlardan olmaması durumunda, memuriyete devam edebileceği düşünülmektedir.

Taksirli suçlar ise, memurluğun kazanılması ya da kaybedilmesinde dikkate alınmamaktadır.

SPORTİF ORGANİZASYONLARDA ÖZEL GÜVENLİK

Tuncay ENGİN*

I. ÖZEL GÜVENLİĞİN TARİHÇESİ

İnsanlar, tarihte bilinen ilk dönemlerden beri korunmayı ve güvenlik içinde yaşamayı düşünmüşlerdir. Bu amaçla silahlanmış ve yaşadıkları yerin çevresini fiziki engellerle donatarak güvenlik içinde olmanın gereklerini yerine getirmişlerdir.

Modern devletlerde de yasalar ya da yazılı kurallar konulmak suretiyle, güvenlik hizmetleri devlet tarafından istihdam edilen ve özel bir kıyafet giyen güvenlik görevlilerince yerine getirilmiştir.

Toplumların büyümesi, şehir hayatının karmaşıklaşması, iş alanlarında meydana gelen değişimler, teknolojinin hızlı bir şekilde ilerlemesi; emniyet birimlerinin verdiği bir kısım hizmetlerin özel güvenliğe devredilmesini ve bazı hizmetlerin özel güvenlik birimlerince yerine getirilmesini zorunlu kılmaktadır. Gelişmiş ülkelerde önemli bir sektör haline gelen özel güvenlik hizmetleri, ülkemizde de polisin yükünü hafifletip can ve mal güvenliğinin sağlanmasına olan talebi karşılamaya çalışmaktadır (Komşuoğlu, 2004:3).

Dolayısıyla öncelikle güvenlik hizmeti, toplum hayatındaki yeri açısından büyük önem arz eden bir kamu hizmetidir. Bu, insanın tüm ihtiyaçları arasında güvenlik içinde olma ihtiyacının önemli bir yere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Güvenlik ihtiyacı, insan bedeninin canlı kalması için gereken ve “fizyolojik ihtiyaçlardan sonra ikinci sırada gelir. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisini şöyle yapar: Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, toplumsal/sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve bağımsızlık ihtiyacı (Aydın, 2004:57).

Özel güvenlik hizmetleri ise, tüm ülkelerde polis teşkilatı olarak kurulan birimlerin görevlerini yerine getirmede zaman içinde yetersiz kalması sonucu,

* Strateji Geliştirme Başkanlığı Daire Başkanı

insanların kişisel olarak can ve mallarının güvenliklerini en üst seviyede sağlama arzusundan doğmuştur.

Özel güvenlik piyasası 18. yüzyılda önce ABD, sonra da İngiltere’de oluşmaya başlamıştır. Bu ülkelerde büyüyen ekonomik yapı ve işletme kültürünün (liberal kültür de diyebiliriz) gelişmeye başlamasıyla birlikte özel güvenlik kültürünün 19. yüzyılın ikinci yarısında Sanayi Devrimi’nin doğuşuyla kamu veya yarı resmi kuruluşlara bağlı yeni özel korumalara ihtiyaç duyulmaya başlandı. Demiryollarının gelişmesiyle kurulan gözetim memurları, tarihi gelişmeye uygun bir örnek olarak gösterilebilir (Bal, 2004:147).

Özel güvenliğin ilk uygulamalarından sayılabilecek “bekçilik” uygulaması, Türk toplumunun kendine özgü yapısı nedeniyle önem arz etmektedir. Bekçilik yapma olgusunun tarihi çok eskilere dayanmakta ise de, özel güvenlik teşkilatı olarak yapılandırılması İstanbul’un fethiyle başlar. Fatih, fetihten zarar gören şehrin imarı için Anadolu’dan insanları getirip iskân ettirdi. İskân ve doğumla çoğalan nüfusun ihtiyaçlarının giderildiği iş hanı, çarşı ve diğer ticaret merkezlerinin çoğalması, bu özel mülkiyetlerin muhafazasını gündeme getirdi. Zamanın yöneticileri, özel mülkiyetin ve ticaret mallarının korunması hususunda genel kolluğu makro düzeyde kullanırken, oluşturulan bekçilik kurumunu mikro düzeyde kullanmaya başladı. Bunun sonucunda da, genel güvenlik birimlerine ek olarak özel bekçilik kurumu da halk arasında kesin kabul gördü (Şahin, 2005:267).

Özel güvenlik alanında batı ülkelerinde ilk uygulama, 1700’lerde Paris Gözetim Şirketi ile başlamıştır (Ayhan, 2005:VIII).

200 yıl önce altın arayan Amerikalılar, hırsız kovboylara karşı “Posta Arabalarını Koruma Timleri” kurmuşlardır. Bu timlerin hırsızlarla çatışmalarını western filmlerindeki posta arabalarının soyulma sahnelerinden hepimiz hatırlarız. Filmlere taşınan dünyanın ilk özel güvenlik ihtiyacı gerçeği, bugün dünyada önemli bir sektör haline gelmiştir (Karaosmanoğlu, 2005:VII).

19. yüzyılın ikinci yarısında ise, Sanayi Devrimi’nin doğuşu, kamu kuruluşlarına veya yarı özel kuruluşlara bağlı yeni özel korumaları gündeme getirdi. Aynı durum, elektrik enerjisi dağıtımında da yaşandı. Fransa’da çıkarılan 1906 tarihli bir kanun, bu birimlerin yeminli korumalardan yararlanmasına olanak sağladı (Yılmaz, 1996:35). Aynı şekilde 19. yüzyıl boyunca, özel bekçilik ve gözetim hizmetleri basit olarak mülk sahiplerinin ve kırsal toplumun zaman zaman başvurduğu bir hizmet talebi oldu.

Özellikle geçen yüzyılın başından itibaren hızlı endüstrileşmenin sonucu olarak, ABD ve İngiltere başta olmak üzere Avrupa’nın çeşitli ülkelerinde

güvenlik hizmetleri, çeşitli isimler altında ticari amaçlı şirketler tarafından yürütölmeye başlanmıştır. Bu ticari amaçlı özel güvenlik şirketlerinin sayısı geçen yüzyılda hızla artmış ve bu yüzyılda da bu artışın devam edeceği görölmektedir (Karaman, 2004:121).

Doğal olarak bu alanda verilen hizmetlerin kalitesinin artırılması için; gerek işverenler gerekse çalışanlar dernek ve birlikler kurarak iyileştirme yapma yönündeki çalışmalarını sürdürmüşlerdir (Önder, 2004:1).

Bu gelişmeler sonucunda; kişi korunması, malların korunması, nakil esnasında para ve kıymetli eşyaların korunması, spor müsabakaları, sahne gösterileri, fuar ve her türlü sosyal etkinliklerde koruma tedbirlerinin alınması, sivil havacılık güvenliğini sağlanması, güvenlik sistemleri kurulması bakım ve yönetimi, alarm sistemleri ve elektronik gözetim ile önleyici tedbirlerin alınması konularında özel güvenlik hizmeti alım ve kullanımı yapılmaya başlanmıştır (Önder, 2004).

Devletin genel kolluk (polis, jandarma) görevlilerinin herkese, her fabrikaya ve her özel işyerine aynı anda güvenlik açısından yetişmesi; gelişen teknolojik şartlar, artan nüfus, sürekli büyüyen ve genişleyen şehirlerde devletin her alanda güvenlik sağlanması zorlaşmaktadır. Çünkü her hafta maçlarda, konserlerde, özel toplantı ve etkinliklerde sürekli polisin görev alması, polisin performans ve verimliliğini düşürmekte, asli görevlerini tam ve sağlıklı olarak yerine getirmesine mani olmakta, dolayısıyla genel kolluk kuvvetleri üzerinden bu gibi görevlerin sorumluluğunun alınması, görevlerini daha verimli, daha etkin, daha hızlı ve en iyi şekilde yapmalarını sağlayacaktır. Fazla mesai yapmaktan ailesine vakit ayıramayan polisimiz rahat nefes alacaktır (Arslan, 2004:10).

Ülke sınırları içinde güvenliğini sağlanması genel kolluğun görevidir. Özel güvenlik, genel kolluğun yardımcısı konumundadır. Özel kuruluşlar, özel işyerleri ve bankaların güvenliğini özel güvenlik görevlileri sağlayacaktır. Daha önce bu gibi yerlerin güvenliğini, polis ve jandarma karşılıyordu.

Özellikle büyük mağazaların, bankaların, iş merkezlerinin ve fabrikaların sürüklediğı bu hizmet, giderek çarşıların güvenlik ihtiyacının karşılanması boyutuna gelmiştir. Bu gelişme ile ortaya çıkan ihtiyaçlar ve ülkemizin AB ile bütünleşme çabaları, özel güvenlik hizmetlerinin yeniden yapılandırılmasının gerektiğini göstermiştir.

Gelişmiş ülkelerde, özellikle ABD’de özel güvenlik görevi, özel güvenlik şirketleri tarafından yapılmaktadır (Gülcü:59). Öyleyse özel güvenlik sektörü, Avrupa Birliğı’ni mevcut ve gelecekteki üye devletleri ve onların vatandaşları için çok önemlidir (Dalda:523).

1990 yılı rakamlarına göre ABD’de özel güvenlik sektörüne (private security sector) harcanan para 52 milyar dolar, buna karşılık devletin sağladığı iç güvenlik hizmetlerine (genel kolluk) 30 milyar dolardır. ABD’de doksanlarda on binden fazla güvenlik şirketi ve bir buçuk milyon özel güvenlik personeli varken, 554 000 polis görev yapmaktaydı. 2000’li yıllara girildiğinde özel güvenlik personeli sayısı iki milyonu geçmiştir (Bosna, 2005:312-313).

Günümüzde önemli bir yönetim anlayışı olan ve devletin yanında özel sektör ve sivil toplum örgütlerinin de yönetimde rol üstlenmesi anlamına gelen yönetim de, güvenlik alanında bu değişimi gerektirmektedir (Aydın, 2005:70).

Özel Güvenliğin Yararları

Ticari ve özel güvenliğin birçok yararı bulunmaktadır. Örneğin; ticari hayatta yeni bir üretim ve istihdam alanı açılmış olup, ülke ekonomisine katkıda bulunulacaktır. Özellikle emekli güvenlik mensuplarına yeni bir iş alanı doğacağı gibi, meslek olarak güvenlik alanını seçmek istediği halde bu olanağı genel güvenlik birimlerinde elde edemeyen insanların da bu olanağa sahip olmaları gerçekleşmiş olacaktır (Aydın, 2005:73).

Çoğu kurum ve kuruluş tarafından boşuna kaynak israfı ve gereksiz bir gösteriş aracı gibi kabul edilen özel güvenlik, 4500 şirket ve 160.000 personel ile 180.000 kişilik polis gücüne destek bir güç olarak kendisini göstermiştir. 5188 sayılı Kanunun 01 Ocak 2006 tarihinden itibaren ceza maddeleriyle birlikte tam olarak uygulanması sonucunda özel güvenlik hizmetlerinde istihdam edilen personel sayısı 250.000 civarında olacaktır (Güngör, 2005:128-129).

Eğer 5188 sayılı Kanun uygulamalarında başarılı olunabilirse, kamu düzeni açısından polis ve jandarmanın yükünü özel güvenlik görevlileri oldukça hafifletmiş olacaktır. Bu durumda, polis ve jandarma gibi devletin asli kolluk görevlileri, adli polislik ve istihbarat toplama gibi asli görevlerini daha etkili yapmak için daha fazla zaman ve olanakla, suç ve suçlularla mücadelede daha başarılı olacaklardır (Karaman, 2004:121).

II. TÜRKİYE’DE ÖZEL GÜVENLİK MEVZUATI

Ülkemizde özel güvenlik alanında çıkarılan ilk Kanun, *2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Korunması Hakkında Kanun*’dur.

Daha sonra, 10 Haziran 2004’de *5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun* ve bu kanunun uygulanmasına ilişkin olarak *07 Ekim 2004 tarihli Özel Güvenlik Hizmetlerinin Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik* çıkarılmıştır. Bu Kanun, 2495 sayılı Kanun’u yürürlükten kaldırmıştır.

Bu iki kanun arasındaki en önemli fark; 2495 sayılı Kanun ile kurulan özel güvenlik teşkilatları olmasına karşın, 5188 sayılı Kanun ile ticari (private) özel güvenlik sektörü kurulmuştur (Aydın, 2005:71).

Yürürlükten kaldırılan 2495 sayılı Kanunda, bazı kurum ve kuruluşlar için özel güvenlik birimi oluşturulması zorunlu iken, 5188 sayılı Kanun ile bu zorunluluk kaldırılmış; kişi, kurum ve kuruluşların bünyelerinde özel güvenlik birimi kurmaları veya özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın almaları kendi takdirlerine bırakılmıştır.

27 Nisan 2005 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 5335 sayılı Kanun ile 5188 sayılı Kanun’da değişiklik yapılarak ortaokul ve sekiz yıllık okul mezunlarına silahlı özel güvenlik görevlisi olma imkânı sağlanmıştır.

Mevzuatın Getirdiği Yenilikler

1. Özel güvenlik, devlet tarafından sağlanan güvenliğin tamamlayıcı bir unsuru olarak kabul edildi.
2. Özel güvenlik zorunlu olmaktan çıkarıldı, kişi ve kuruluşların müracaatına bağlı hale getirildi.
3. İşyerlerinin yanında; konutlar, şahıslar, çeşitli organizasyonlar, para ve değerli eşya nakli özel güvenlik kapsamına alındı.
4. Özel güvenlik şirketlerinin İçişleri Bakanlığı’nın denetiminde faaliyet yürütmeleri hükme bağlandı.
5. Özel güvenlik izninin verilmesi valiliklere bırakıldı.
6. Özel güvenlik görevlisi olabilmek için, özel güvenlik eğitimi alınması zorunlu hale getirildi.
7. Özel güvenlik görevlilerinin faaliyetleri sebebiyle verecekleri zararlara karşı sigorta zorunluluğu getirildi.
8. İzinsiz özel güvenlik hizmeti vermek ve izinsiz özel güvenlikçi çalıştırmak suç kapsamına alındı (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2005:57-58).

III. SPORİF ORGANİZASYONLARDA ÖZEL GÜVENLİK

Sporif Organizasyonlarda Özel Güvenlik Neden Gereklidir

Dünyada, özellikle gelişmiş ülkelerde spor müsabakalarında özel güvenlik uygulamaları oldukça yaygınlaşmıştır. Özellikle İngiltere’de sporda özel güvenlik her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de de çağdaş yönetim anlayışındaki gelişmeler, genel kolluk birimlerinin asli görevlerini daha iyi yapabilmeleri için sporda özel güvenlik uygulamasına geçilmesi şarttır.

Ayrıca, milyonlarca dolarlık transfer ücretlerinin konuşulduğu spor kulüplerinin spor alanlarının güvenliğini sağlamaları çok zor olmasa gerektir.

Bunun dışında liberal ekonomik düzende devletin mümkün olduğunca özel alandan çekilmesi ve asli görevlerinin dışında faaliyet göstermemesi gerekmektedir.

28.04.2004 tarih ve 5149 sayılı Spor Müsabakalarında Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun'un Getirdiği Hükümler:

Bu Kanun; spor müsabakalarının yapıldığı alanlar ile bunların eklenti ve çevresinde müsabaka öncesinde, müsabaka esnasında veya sonrasında şiddetli rekabet ve bunun doğurduğu fanatizm sonucu patlayıcı, parlayıcı, yanıcı, yakıcı, kesici veya delici maddelerin kullanılmasının, şiddet ve düzensizliğin, kişilik haklarına, ailevi veya manevi değerlere yönelik hakaret, sövme ve aşağılayıcı slogan ve davranışların yer aldığı, sporun ruhuna, ilke ve kurallarına uymayan kötü tezahüratın önlenmesi suretiyle; huzur ve güvenliğin, kişi dokunulmazlığı ve kamu düzeninin sağlanmasına yönelik olarak alınacak önlemler uygulanacak yaptırımlarla ilgili usul ve esasların düzenlenmesi amacıyla çıkarılmıştır (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2005:47).

Kanunun getirdiği yenilikler aşağıda belirtilmiştir:

1. Spor alanlarında, sağlık ve güvenlikle ilgili her türlü tedbiri alma görevi ev sahibi kulübe verilmiştir. Bu hususu düzenleyen madde 5'te,

“Spor kulüpleri, güvenliği sağlamaya yetecek sayıdaki güvenlik elemanlarını müsabaka öncesinden müsabakanın tamamlanıp seyircinin ve sporcuların tahliyesine kadar geçecek dönem içerisinde, müsabakanın yapılacağı yerde bulundurmak ve spor alanının iç güvenliğini sağlamakla yükümlüdürler.

Spor kulüpleri, bu Kanunda yer alan yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla müsabaka ve saha güvenliğinin sağlanmasına yetecek sayı ve nitelikte yasalar çerçevesinde özel güvenlik hizmeti satın almaya yetkilidir.

Spor alanlarında görev yapacak özel güvenlik teşkilâtı personeli, 22.7.1981 tarihli ve 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunda belirtilen görev ve yetkileri haizdir. Bu Kanundan doğan görevlerinin ifası sırasında, özel güvenlik görevlilerinin ateşli silâh taşımaları yasaktır.”

hükümleri mevcuttur.

2. Spor kulüpleri, güvenliği sağlamaya yetecek sayıdaki güvenlik elemanını müsabaka öncesinden müsabakanın tamamlanıp seyircilerin ve sporcuların tahliyesine kadar, müsabakanın yapılacağı yerde bulundurmak ve spor alanının iç güvenliğini sağlamakla yükümlü tutulmuşlardır. Bu yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri için kulüplere özel güvenlik hizmeti satın alma yetkisi verilmiştir. Kulüplerin ne kadar güvenlik görevlisi bulunduracağını düzenleyen 8. maddenin 2. fıkrasında,

“Kulüplerin bulundurmakla görevli oldukları özel güvenlik güçlerinin sayısı, gözlem kameraları ve benzeri teknik donanımların yerleştirilmesi il veya ilçe spor güvenlik kurulu tarafından, misafir takımın soyunma odaları ile seyirci yerlerinin belirlenmesi, bilet satışı, güvenlik ise ilgili federasyonların talimatıyla belirlenir. Kontrol ve denetim konusunda Federasyon yetkilidir.”

hükmü mevcuttur.

3. Saha içi ve tribün güvenliği özel güvenlik görevlileri ve saha yetkililerince sağlanırken, spor alanlarının dış güvenliği genel kolluk kuvvetince sağlanmaya devam edilecektir. Bunu düzenleyen 6. maddede,

“Spor müsabakalarında alınacak güvenlik önlemlerinin yürütülmesi ve denetlenmesi konularında yetkili olmak üzere o yerin en büyük mülkî amirince belirlenecek rütbeli emniyet görevlisi, müsabaka güvenlik amiri olarak görevlendirilir. Müsabaka güvenlik amiri, müsabakanın güvenliği ile ilgili tüm kişi ve kuruluşlarla gerekli koordinasyonu sağlamakla yetkili ve görevlidir.

Müsabakaların yapılacağı spor alanına, güvenlik güçlerince gerçekleştirilecek kontrolden sonra seyirci alınır. Spor alanlarının çevresinde, stadyum veya spor salonu girişleri ile turnike girişlerinde, müsabakayla ilgili olarak hâkim kararı veya gecikmesinde sakınca olan hallerde mülkî amirin yazılı izni ile genel güvenlik güçlerince veya genel güvenlik güçlerinin denetiminde, özel güvenlik güçlerince üst araması yapılır ve bu Kanunun amacına aykırı madde ve cisimlere el konulur.

Spor alanlarının dış güvenliği genel kolluk güçlerince, saha içi ve tribün güvenliği ise 5 inci maddeye göre oluşturulacak özel güvenlik birimlerince ve saha yetkililerince sağlanır. Kapı aramaları özel güvenlik güçleri tarafından yapılır. Müsabaka güvenlik amirinin talebiyle emniyet güçleri, gerekli hallerde olayın meydana geldiği alanlara müdahale edebilir.

Emniyet teşkilâtı tarafından; fanatizmin önlenmesi, failerin tespiti, eylemlerin delillendirilmesi, verilen cezaların takibi ve bu Kanuna aykırı eylem ve davranışların engellenmesi amacıyla bilgi bankası oluşturulur ve toplanan bilgiler üç ayda bir ilgili federasyonlara bildirilir.

Spor kulüpleri, taraftar dernekleri ve federasyonlar ile diğer ilgililer emniyet güçlerince istenecek tüm bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür.”

denilmektedir.

4. Spor alanlarında her türlü silah, kesici veya delici alet, sis bombası, ses bombası veya maytap gibi patlayıcı, parlayıcı, yanıcı, yakıcı maddeler ile taş, metal gibi fırlatılabilecek veya yaralayıcı nitelikte sert cisim ile alkollü içecekler ve çevreyi kirletecek nitelikte konfeti ve benzeri cisimler bulundurulması ve satılması yasaklanmıştır.

5. Müsabakanın yapılacağı yerde veya yakın çevresindeki yollarda, meydanlarda, caddelerde veya benzeri yerlerde, toplu taşıma araçlarında, umuma açık diğer mekânlarda ferdi veya toplu olarak, rakip takım ile taraftarlarını, kulüp başkan ve yöneticilerini, antrenörünü ve sporcularını, hakemleri ve federasyon yöneticilerini, müsabakada görev yapan diğer kişileri; söz veya hareketlerle aşağılayıcı, tahrik ve taciz edici kötü söz niteliğinde slogan atılması ve çirkin tezahüratta bulunulması yasaklanmıştır (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2005:47).

6. Ayrıca bu Kanunla “taraftar temsilciliği” müessesesi getirilmiştir. Bu husus 10. maddede,

“Spor kulüpleri, taraftarları arasından yeterli sayıda taraftar temsilcisi belirleyerek, bu kişilerin açık kimliklerini, adres ve adli sicil bilgilerini spor kulübünün bulunduğu yerdeki il veya ilçe emniyet müdürlüklerine bildirir.

Belirlenen kişiler, haklarında yürütülecek soruşturma sonucunda, bu görevi yerine getirmeye engelleri bulunmamaları halinde, en büyük mülkî idare amiri tarafından taraftar temsilcisi olarak seçilir ve ilgili yerin il veya ilçe emniyet müdürlüklerine bildirilir. Taraftar temsilcileri, müsabaka öncesinden müsabakanın sonuçlanmasına kadar sorumlu bulundukları seyir alanında her türlü silâh, kesici veya delici alet, sis bombası, ses bombası veya maytap gibi patlayıcı, parlayıcı, yanıcı veya yakıcı maddeler ile taş, metal gibi fırlatılabilecek veya yaralayıcı nitelikte sert cisim veya tehlike arz ede-

bilecek diğer maddeler ile alkollü içecekler ve çevreyi kirliletecek nitelikte konfeti ve benzeri cisimlerin kullanılmasının, ferdi veya toplu olarak, rakip takım ile taraftarlarını söz veya hareketlerle aşağılayıcı veya tahrik edici nitelikte hakaret ve sövme, kötü söz veya sloganla çirkin tezahüratta bulunulmasının engellenmesine yönelik önlemlerin uygulanmasında güvenlik güçlerine yardımcı olur.”

şeklinde düzenlenmiştir.

7. Kanunun uygulamasında kulüplerin maddi sıkıntıları göz önüne alınarak geçici 1. madde ile kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren bir yıllık geçiş süresi getirilmiştir.

Daha sonra Geçici Madde 1’de 28/4/2005 tarih 5340/ 23 md. Kanunla,

Spor kulüpleri Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, Kanunun 5 inci maddesinde öngörülen yükümlülükleri dört yıl, 10 uncu maddesindeki yükümlülükleri ise bir yıl içerisinde yerine getirmek zorundadırlar. Yükümlülüklerin süresi içerisinde yerine getirilmemesi halinde mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından her sezon için;

a) En üst liglerdeki kulüplere 250.000 YTL,

b) İkinci lig kulüplerine 100.000 YTL,

c) Üçüncü lig kulüplerine 10.000 YTL,

idari para cezası verilir.

hükmü getirilerek, daha önce bir yıl olan spor alanlarının içinin güvenliğinin kulüplerce karşılanmasındaki geçiş süresinin *dört yıl daha uzatılması* hükmüne bağlanmıştır.

Burada, istisnaların kural haline getirilmesi gibi önemli bir yanlış yaklaşım söz konusudur. Beş yıllık geçiş süresi çok uzun olup kanunun anlamını ortadan kaldırmaktadır.

Geçici 2. maddede de,

“Yeni bir düzenleme yapıluncaya kadar, Türkiye 1. Futbol Ligiyle tesis olarak fiziki yapısı uygun olan 2. ve 3. futbol liglerinde mücadele eden kulüpler dışındaki tüm profesyonel ve amatör spor kulüplerinin müsabakalarıyla ilgili güvenlik önlemleri, federasyon veya ilgili kulüp, kamu kurum ve kuruluşlarınca alınır.”

denilerek maddi durumu yetersiz kulüpler için esneklik sağlanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

1. 5149 sayılı Spor Müsabakalarında Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanunun 5. maddesinin spor kulüplerine getirdiği yükümlülükler daha fazla ertelenmeden uygulanmalıdır. Son çıkarılan beş yıl erteleme hükmü yanlış bir düzenleme olmuştur.

2. Dünyada olimpiyatlar gibi en büyük organizasyonlarda bile güvenliği sağlama görevi, olimpiyatların yapılacağı şehrin belediye başkanına verilmektedir. Dolayısıyla artık genel kolluk birimleri yerine spor organizasyonlarında güvenliği kulüplerin kendilerinin sağlaması gerekmektedir.

3. Gelişmiş ülkelerde yaygın olarak uygulanan “*part-time özel güvenlik*” uygulamasına geçilmesi yararlı olacaktır. Yani genel kolluk birimleri, izinli veya istirahat durumlarında bedeli kulüplerce karşılanmak üzere, spor sahalarının iç güvenliğinin sağlanmasında görev alabilirler. Bu durum kulüpler açısından da daha az maliyetle yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri anlamına gelecektir. Bu yolla düşük gelir düzeyine sahip polis memurlarına bir ek gelir de sağlanmış olacaktır. Bunun sağlanabilmesi için 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu’na bir madde eklenmesi yeterli olacaktır.

4. Spor karşılaşmalarının yapılacağı alanlarda güvenlik kameraları yerleştirilmesi ve elektronik kontrol sistemi kurulması; şiddet olaylarının yakından izlenerek faillerinin belirlenmesi, haklarında adli takibat yapılması ve müteakip karşılaşmalara alınmalarının engellenmesini kolaylaştıracaktır (Semiz ve diğ., 2000:202).

5. Sporda şiddetle mücadelede yazılı ve görsel basın kuruluşlarıyla spor kulüplerinin yöneticilerine de önemli sorumluluklar düşmektedir. Sporun dostluğu ve iyi niyeti temsil ettiği medya mensuplarınca her fırsatta özellikle vurgulanarak tanıtıcı ve birleştirici niteliği ön plana çıkarılmalıdır (Semiz ve diğ., 2000:202).

6. Karşılaşmalar esnasında taraftarlara centilmence davranmaları konusunda telkinde bulunulması ve amigoların uyarılması, karşılaşma esnasında gergin bir ortam oluşmasını engelleyecektir.

7. Spor karşılaşmalarında uygulanacak güvenlik önlemlerinin kolluk kuvveti temsilcileriyle birlikte zaman zaman spor kulüpleri, taraftar temsilcileri ve ilgili diğer kuruluşların temsilcilerinin de katılımıyla değerlendirilmesi spor barışına önemli katkılar sağlayacaktır (Semiz ve diğ., 2000:202).

KAYNAKÇA

Arslan, Feyzullah, (2004), ‘Özel Güvenlik Hizmetlerinin Hukuki Çerçevesi’, **1. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi-İzmit Ticaret Odası Yayını, İzmit.

Aydın, Ahmet Hamdi, (2004), “Güvenlik Hizmetinde Özel Güvenliğin Yeri ve Önemi”, **1. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi-İzmit Ticaret Odası Yayını, İzmit.

Aydın, Ahmet Hamdi, (2005), “Özel Güvenlik Neden Gereklidir”, **2. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi Yayını, İzmit.

Ayhan, Zeynel Abidin, (2005), **2. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi Yayını, İzmit.

Bal, Mehmet Ali, (2004), “Özel Güvenlik Alanında Yeni Gelişmeler ve Yeni Vizyonlar”, **1. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi-İzmit Ticaret Odası Yayını, İzmit.

Bosna, Bahadır, (2005), “Özel Güvenlik Hizmetlerinin Yurt Dışı Emsalleri ve Risk Oluşturan Faktörler Işığında Değerlendirilmesi”, **2. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi Yayını, İzmit.

Dalda, Yusuf Vehbi, “Özel Güvenlik Sektörü İçin Etik Davranış Kuralı”, **Polis Dergisi**, sayı 39, EGM Yayını, Ankara.

Güngör, Salih, (2005), “Özel Güvenlik Hizmeti Gerektiren Faktörler”, **2. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi Yayını, İzmit.

Gülcü, Mustafa, “Özel Güvenliğin Felsefesi-I”, **Polis Dergisi**, sayı 31, EGM Yayını, Ankara.

Karaman, Özcan, (2004), “Türkiye’de ve Çağdaş Ülkelerde Özel Güvenlik Şirketlerin Sayısının Artışının Değerlendirilmesi”, **1. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi-İzmit Ticaret Odası Yayını, İzmit.

Karaosmanoğlu, İbrahim, (2005), **2. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi Yayını, İzmit.

Komşuoğlu, Baki, (2004), ‘Açılış Sunumu’, **1. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi-İzmit Ticaret Odası Ortak Yayını, İzmit.

Önder. Şükrü, (2004), **1. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi-İzmit Ticaret Odası Yayını, İzmit.

Semiz, Emin; Levent, Belin; Ufuk, Balcı; Mehmet, Doğan, (2000), “Spor ve Güvenlik Önlemleri”, **Polis Dergisi**, sayı:23, EGM Yayını, Ankara.

Şahin, Eyüp, (2005), “Özel Güvenlik Teşkilatı Halk Tarafından Benimsenme Hususunda Özel Bekçi Teşkilatını Yakalayabilir mi”, **2. Özel Güvenlik Sempozyumu**, Kocaeli Üniversitesi Yayını, İzmit).

T.C. İçişleri Bakanlığı, (2005), **Mutlu Birey Huzurlu Toplum**, İçişleri Bakanlığı APK Yayını, Ankara.

www.basbakanlik.gov.tr/e-mevzuat/kanunlar.

Yılmaz, Ali, (1996), **Özel Güvenlik Sistemi**, Okyanus Dağıtım, Malatya.

YOKSULLUKLA MÜCADELEDE MİKROKREDİ UYGULAMASI

Dr. İlhan KARAKOYUN*

1. GİRİŞ

Yoksulluk, bireylerin fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayamamaları ve insanca yaşamak için gerekli gelirden yoksun olmaları durumu olarak tanımlanabilir. Yoksulluk, mutlak ve görelî yoksulluk olarak ikiye ayrılarak incelenebilir. Mutlak yoksulluk, insanın yaşamını sürdürürebilmek için gerekli olan temel ihtiyaçlarını (beslenme, barınma, giyinme gibi) karşılayabilmesi için zorunlu olan gelirden yoksun olma durumu iken, görelî yoksulluk, bireyin refah seviyesinin, toplumun ortalama refah düzeyinin belli bir oranının altında olmasıdır.

Küreselleşme (globalization), günümüz dünyasının en önemli özelliğidir. Küreselleşen dünyanın küresel sorunlarının başında, giderek artan yoksulluk ve gelir dağılımındaki eşitsizlik gelmektedir. UNDP'ye göre, 1987-1993 yılları arasında dünyada yoksul nüfus sayısı (günlük geliri 1 \$'dan az olan nüfus) 100 milyon artmıştır (UNDP. 1999).

Yoksulluğun gelir dışındaki boyutları daha dramatik bir görüntü arz etmektedir: 1990'ların ortalarında yaklaşık 840 milyon insanın okur-yazar olmadığı; 1.2 milyar insanın güvenli ve sağlıklı içme suyu sıkıntısı yaşadığı; 800 milyon insanın temel sağlık hizmetlerinden yoksun olduğu; 800 milyondan fazla insanın açlık sınırında bulunduğu; özellikle kadın ve çocukların yoksullukla en fazla karşı karşıya olan kesim olduğu ileri sürülmüştür (CASTELLS, 2003).

Gelişmekte olan ülkelerin nüfusunun 1/3'ünden fazlası (1,5 milyardan fazla) günlük 1 \$'dan az bir gelire sahiptir. Özellikle Alt Sahra Afrika'sı (Sub- Saharan African) ülkeleri yoksulluk oranının en yüksek olduğu ülkelerdir. Bu ülkelerde yaşayan nüfusun yaklaşık yarısının gelir yoksulu olduğu tahmin edilmektedir (THOMAS, 2000).

*İnebolu Kaymakamı

1990'lı yıllarda Doğu Asya ülkeleri ile Çin ve Şili gibi bazı ülkeler yoksul nüfusu azaltmada önemli bir ilerleme kaydetmelerine rağmen, yoksul insan sayısı yalnız gelişmekte olan ülkelerde değil, İngiltere ve ABD gibi gelişmiş ülkelerde de artmıştır. Örneğin, yoksulluk sınırı altında yaşayan aile sayısındaki artış oranı İngiltere'de % 60 ve Hollanda'da % 40'tır (CASTELLS, 2003). ABD'de de son çeyrek yüzyılda yoksul insan oranı artış göstermiş ve yoksulluk daha da kötü bir görünüm almıştır (TRIEST, 1998). Dolayısıyla, günümüzde yoksulluk küresel bir nitelik kazanmış olup yoksul nüfusun çok büyük bir bölümü gelişmekte olan ülkelerde yaşamakla birlikte, bu sorun, sadece az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler için söz konusu değildir. Gelişmiş ülkelerde de yoksulluk ve eşitsizlik yoğun bir şekilde yaşanmaktadır.

Türkiye'de hızlı nüfus artışı, sanayileşmenin gerçekleştirilememesi, işsizlik, göç, çarpık kentleşme ve terör gibi sebeplerle yoksul ailelerin sayısında bir artış gözlenmektedir. Nitekim DPT'nin hazırladığı bir rapora göre (DPT, 2001), Türkiye'de toplam yoksul sayısı 14,5 milyon civarındadır. Yoksulluk göstergesi olarak Yeşil Kart sahibi olmayı kullandığımızda, daha dramatik bir manzara ortaya çıkmaktadır. 16.07.2006 tarihi itibarıyla Türkiye'de toplam 12.946.253 kişi Yeşil Kart sahibidir. Başka bir deyişle, Türkiye nüfusunun yaklaşık 1/5'i (% 19,8) sağlık giderlerini Yeşil Karttan karşılamaktadır (KARAKOYUN, 2008: 80). Hane büyüklüğü, kadın olma, işsizlik, yaşlı veya özürlü olma ve eğitim düzeyinin düşük olması gibi unsurlar yoksul olma riskini arttırmaktadır.

Yoksulluk sorununun çözümü veya olumsuz etkilerinin hafifletilmesi amacıyla, Dünyada ve Türkiye'de uygulanan veya halen uygulanmakta olan çok sayıda program veya proje vardır. Buna rağmen, yoksulluk büyük bir sorun olma özelliğini korumaktadır. Çünkü yoksulluk, çok boyutlu bir sorun olup yoksullukla mücadele de çok boyutlu olmalıdır. Bu nedenle, devletler ve hükümetler uygulayacakları uygun programlarla bu sorunu tamamen ortadan kaldıramazlarsa da, kısmen hafifletebilirler.

Yoksullukla mücadelede çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden biri de, Bangladeş'te Grameen Bank'ın geliştirdiği ve başarıyla uyguladığı, bu sebeple Dünya Bankası'nın model olarak önerdiği ve birçok ülkenin de bu modeli taklit ettiği yoksulluğu azaltmada "mikrokredi"¹ uygulamasıdır.

Bu çalışmada, yoksulluğu azaltmada mikrokredi uygulaması, bu uygulamanın öncülüğünü yapan Grameen Bank ve farklı ülkelerin mikro kredi uygu-

¹ Bazı kaynaklarda, "mikro kredi" (microcredit), bazılarında ise "mikro finans" (microfinance) kavramları kullanılmaktadır (bkz. HOLCOMBE, 1995; KHANDKER, 1998; REMENYI and QUINONES 2000). Bu çalışmamızda, "mikro kredi" kavramı kullanılmıştır.

lamaları gözden geçirilecek; bu uygulamaların sonuçları değerlendirilerek mikro kredi uygulamasının zayıf ve güçlü yanları ortaya konularak bu yöntemin yoksulluğu azaltmak için tek başına yeterli olup olmadığı tartışılacaktır.

2. MİKROKREDİ UYGULAMASINDA GRAMEEN BANK MODELİ

Grameen Bank'ın en önemli başarısı, büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu yoksullara verdiği kredilerde % 98'i aşan bir geri ödeme sağlamış olmasıdır. Banka 10 milyondan fazla yoksul insana ulaşmış olup verdiği ortalama 60-70 \$ borç ile ailelerin gelirlerinde ve kendi geçimlerini temin etmelerinde önemli farklılık yaratmıştır. % 91'i kadın olan borçlu üyelerinin gelir ve mal varlıklarında gözle görülebilir (dikkate değer) bir ilerleme kaydetmiştir (HOLCOMBE, 1995).

Grameen Bank, ticari bir banka olup kırsal yoksulluğun azaltılmasını kendisine öncelikli hedef olarak belirlemiştir. Başka bir deyişle, Grameen Bank, hem bir banka hem de yoksulluğu hafifletmeyi amaçlayan bir örgüttür. 1976 yılında bir "proje bankası" olarak kurulan Grameen Bank, 1983 yılında ödenmiş sermayesinin % 90'ı hükümete ait olmak üzere bir "uzmanlık bankası"na dönüştürülmüştür (KHANDKER, 1998).

Grameen Bank, klasik bankacılık modelinin dışına çıkarak, insanların kredi için bankaya gelmelerini isteme yerine hizmetlerini köylere ve insanların ayağına götürmüştür. Kredi alanlar, aynı zamanda, Banka'nın üyeleri olup, borçlu-üyelerinin (borrower-members) bankanın karar alma mekanizmalarında yer almalarını sağlayacak bir sistem oluşturmuştur (HOLCOMBE, 1995).

Grameen Bank modelinin dayandığı temel ilke, kırsal kesimde yaşayan yoksul insanlar, üretken bir girişim için gerekli olan yeteneğe sahip, ancak, bu girişimin gerektirdiği sermayeden yoksundurlar. Çünkü mevcut bankacılık sisteminden yoksulların kendi işlerini kurmak veya geliştirmek için ihtiyaç duydukları krediyi temin etmeleri olanaklı değildir. Bu model, yoksullara sağlanacak küçük ölçekli kredinin yoksulluğu azaltabileceğini veya yoksulluğun etkilerini hafifletebileceğini öngörmektedir (HOLCOMBE, 1995).

Grameen Bank, yoksulluğu azaltma mekanizması olarak küçük grup disiplinine dayanan küçük ölçekli krediyi benimsemiştir. Grup temelli (group-based) borçlandırma yöntemi, borçluların, grup vasıtasıyla finansal bir kuruluşla çalışmalarına olanak sağlamaktadır. Kredi alabilmek için en az 5 kişiden oluşan bir grup kurmak gerekir. Üyeler, hangi grupta yer alacaklarına kendileri karar vermektedir. Banka'dan sağlanan kredi desteği tarımsal üretimde kullanılmaktadır. Alman kredinin geri ödenmesini garanti altına almak için grubun

bütün üyeleri birbirinden sorumludur. Kredi geri ödemeleri yıllık olarak değil, haftalık olarak yapılmaktadır. Grup temelli (group-based) borçlanma, Banka'nın verdiği kredilerin geri ödemelerindeki aksaklıkları büyük ölçüde azaltmaktadır (KHANDKER, 1998). Bu modelde, yararlanıcılara verilen eğitim ve disiplin çok önemlidir. Performans kriterleri olarak kullanılan iki temel ölçüt, "geri ödeme oranı" ve "toplantılara katılım"dır (HOLCOMBE, 1995).

Grameen Bank'ın 14.000'e yakın personeli mevcut olup bu personelin çok büyük bir bölümü alanda görev yapmaktadır. Alan görevlileri, kredi kullanan kişilerle çok yakın çalışmakta ve onların güvenini kazanmaktadır. Verilen eğitimlerle, yararlanıcılara yeni bir bilinç verilmekte ve kadının toplumdaki statüsü güçlendirilmeye çalışılmaktadır. Karar mekanizmalarına katılım, hedef ve planların hazırlanması ve uygulanmasında açıklık ve şeffaflığa özellikle önem verilmekte, böylece yolsuzlukların önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Grameen Bank'ta çalışan personelin motivasyonuna büyük önem verilmektedir. Motivasyon için ücret tek araç değildir. Ücret dışında, hiyerarşide çabuk yükselme, onurlu bir amaç için çalışma, başarıda pay sahibi olma, örnek bir kuruluştaki çalışmış olma... gibi motivasyon unsurları vardır.

Grameen Bank, çalışma sistemi olarak "yerinden yönetim"e önem vermekte; Banka'nın vizyonu ve temel değerleri merkezden belirlenmekte, faaliyet sırasındaki basit kararların alınması yerel birimlere bırakılmaktadır. Çalışma sistemi ile ilgili önemli bir nokta da, Grameen Bank, borç vermeden önceki süreçten çok borçlanmadan sonraki sürece ağırlık vermektedir (HOLCOMBE, 1995).

Gelişmekte olan ülkeler arasında mikro kredi uygulamasının öncüsü olan Bangladeş'te 750'den fazla NGO, küçük ölçekli mikro kredi programları uygulamaktadır. Grameen Bank dışında, mikro kredi programı uygulayan iki büyük kuruluş daha vardır. Bu kuruluşlar; 1 milyondan fazla üyesi olan Bangladeş Kırsal İlerleme Komitesi (Bangladesh Rural Advancement Committee - BRAC) ve yarım milyon üyesi olan ve Kırsal Kalkınma Projesi-12'yi (Rural Development Project-12) uygulayan Bangladeş Kırsal Kalkınma Kurulu (Bangladesh Rural Development Board - BRDB)'dur. Her iki program da, grup temelli mikro kredi programları olup kadın ve yoksullara yöneliktir. Bangladeş'te, grup temelli borçlandırma yaklaşımını kullanan küçük ölçekli mikro kredi programları, kırsal kesim için diğer finansal kuruluşlardan daha çok kredi sağlamaktadır (KHANDKER, 1998).

Grameen Bank ve diğer mikro kredi programlarının başarısı, dünya çapında büyük ilgi uyandırmıştır. Temel amacı, yoksullara küçük miktarlarda kredi

vererek gelir getirici faaliyette bulunmalarını sağlamak ve böylece kendi işlerini kurmalarına yardımcı olarak yoksulluğu azaltmak şeklinde özetlenebilecek grup-temelli borçlandırma yaklaşımı, 45'ten fazla ülke tarafından benimsenerek uygulanmıştır. Dünya Bankası (DB)'nin 1996 yılında yaptığı bir araştırmaya göre, 101 gelişmekte olan ülkede, yoksullara ve kadınlara mikro kredi sağlayan 1.000'den fazla mikro kredi kuruluşu (ticari banka, tasarruf bankası, kredi birliği ve NGO) vardır. Bunun yanında, DB ve diğer bazı uluslararası örgütler², mikro kredi uygulamalarını geliştirme ve yaygınlaştırma yönünde çaba sarf etmektedir (KHANDKER, 1998).

3. DÜNYA BANKASI VE MİKROKREDİ

DB'nin mikro kredi uygulamalarının gelişmesine katkısı nispeten az olmuştur. DB, gelişmekte olan ülkelerdeki mikro kredi uygulamalarını doğrudan desteklemek ve yaygınlaştırmak amacıyla 1995 yılında 100 milyon \$'lık fon ile oluşturulan Yoksullara Yardım İçin Danışma Grubu'nun (the Consultative Group to Assist the Poorest - CGAP) kuruluşuna 30 milyon \$'lık karşılıksız fon sağlamıştır. DB, aynı zamanda, farklı ülkelerdeki çeşitli sosyal fon projeleri vasıtasıyla dolaylı olarak veya doğrudan mikro kredi programlarını finanse etmektedir (KHANDKER, 1998). Örneğin, Türkiye'de 2001-2006 yılları arasında uygulanan DB destekli Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) yerel girişimler bileşeni kapsamında verilen gelir getirici proje destekleri, mikro kredi benzeri bir uygulamadır.

4. BANGLADEŞ'TEKİ MİKROKREDİ PROGRAMLARININ YOKSULLUĞU AZALTMADAKİ ETKİLERİ

Bangladeşte mikro kredi programı uygulayan en büyük üç kuruluş olan Grameen Bank, Bangladeş Kırsal İlerleme Komitesi (Bangladesh Rural Advancement Committee - BRAC) ve Bangladeş Kırsal Kalkınma Kurulu (Bangladesh Rural Development Board - BRDB) ile ilgili olarak yapılan ampirik bir araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır² (KHANDKER, 1998):

✓ Bu programlar, hedef kitle olarak belirlenen yoksullara ulaşmakta; bu yoksullar için kendi işlerini kurma olanağı sağlayarak hem üretkenliklerini hem de beşeri sermayelerini (human Capital) arttırmaktadır.

² Accion International and VWomen's World Banking. U.S. Agency for International Development (USAID), International Fund for Agricultural Development (IFAD), Norwegian Agency for International Development (NORAD), Canadian International Development Agency (ÇIDA) ve Swedish International Development Authority (SIDA), kaynak sağlayıcı olarak birçok ülkedeki mikro kredi kuruluşlarının kurulmasında ve geliştirilmesinde büyük rol oynamaktadırlar (KHANDKER, 1998).

✓ Mikrokredi, programlardan yararlananların ve ailelerinin kişi başına tüketimlerini yıllık yaklaşık % 18 arttırarak yoksulluğu azaltmaktadır. Kredinin tüketim üzerindeki etkilerine dayanan yoksulluğu azaltma tahminlerine göre, mikro kredi programlarına katılmak ve borçlanmak suretiyle, her yıl yararlanıcıların % 5'i ailelerini yoksulluktan kurtarabilir.

✓ Yoksulları hedef alan mikro kredi, çocukların beslenme durumunda iyileşmeye sebep olmaktadır. Kredinin beslenme ile ilgili etkileri özellikle kız çocukları için yüksektir. Ayrıca, kadınlara verilen krediler daha etkilidir.

✓ Fakat mikrokredinin yoksulluğu hafifletici etkileri sürdürülebilir değildir. Çünkü programa katılanların yetenek ve bilgi düzeyleri sınırlıdır. Aynı zamanda, kırsal kesimde yaptıkları tarım dışı faaliyetlerin büyüme potansiyeli düşük olduğu için, kendi işlerini kuracak kredi bulmaları zordur. Bu nedenle, büyüme potansiyeli olan faaliyetler dışında, mikro kredi programlarının uzun vadede yoksulluğu azaltmaları uzak bir ihtimaldir.

Yetenek ve meslek kazandırmaya yönelik eğitim programları, yoksullar için faydalı olmaktadır.

✓ Verilen kredi miktarı önemlidir. Sürdürülebilir yoksullukla mücadele için daha fazla krediye ihtiyaç vardır.

✓ V Kadınlar, mikro kredi programlarından büyük fayda sağlamışlardır. Programa katılım, kadınların krediye ulaşmalarını ve kendi malvarlıklarının olmasını sağlayarak kadının üretkenliğini arttırmıştır. Aynı zamanda, kadının aile içindeki konumu güçlenmiş; bu da çocukların gelişimine olumlu katkı sağlamıştır.

✓ Mikrokredi, kayıt dışı (informel) kaynaklardan borçlanmayı azaltmaktadır.

✓ Bangladeş'teki çiftçilerin yaklaşık % 45'i küçük ve orta ölçekli çiftçi olup bunların ticari bankalardan kredi temin etmeleri oldukça zordur. Bu durum, yoksulluk ve tarımsal üretkenlik üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Mikrokredi programları, ticari bankalardan kredi alma olanağı olmayan çiftçilere bu imkânı sağlamaktadır.

Özet olarak, Bangladeş'teki mikro kredi programlarının hedef olarak belirlenen yoksullara, özellikle kadınlara, ulaşmada başarılı olduğu ve yararlanıcılar arasında yoksulluğu azalttığı; ancak, ekonominin tümü üzerindeki etkilerinin çok az olduğu söylenebilir.

5. MİKROKREDİNİN SINIRLILIKLARI

Mikrokredi, yoksulluğu hafifletmede önemli bir araç olmakla birlikte, bir takım zayıf yönleri ve sınırlılıkları da mevcuttur. Bunlar (KHANDKER, 1998):

- ✓ Kırsal kesimdeki bütün yoksullar mikro krediden faydalanamamaktadır. Çünkü mikro krediyi kullanabilmek için bir takım girişimci yeteneklere sahip olmak gerekir. Bu yeteneklere sahip olmayan yoksullar, mikro kredi programlarına katılamazlar.

- ✓ Mikrokredi programlarının uygulama maliyeti yüksektir. Bu nedenle, uzun süre sübvansede edilmeleri gerekir.

- ✓ Mikrokredi, yararlanıcıların sürekli bir şekilde krediye bağımlı olmalarına yol açabilir.

- ✓ Ekonomik büyümeyle birlikte, mikro kredi yararlanıcılarının ürettiği mallar, daha ucuza büyük işletmeler tarafından üretilir. Bu da, mikro kredi yararlanıcılarının kâr marjlarını azaltarak işlerini bırakmalarına yol açabilir.

6. SONUÇ

Çoğu gelişmekte olan ülkede ve Türkiye’de, yoksul kesimin, ticari kredi kuruluşlarından yararlanmaları oldukça güçtür. Bu boşluğu doldurmak amacıyla geliştirilen mikro kredi programları, yoksulların düşük maliyetli krediye ulaşmalarını sağlayarak kendi işlerini kurmalarına yardımcı olabilir. Bu açıdan, mikro kredi programlarının, kendi işini kurabilecek yeteneğe sahip yoksullar arasında etkili bir yoksulluğu azaltma aracı olduğu söylenebilir. Bangladeş uygulamasının da gösterdiği gibi, bu tür programlar, diğer yoksullukla mücadele programlarına göre daha maliyet-etkilidir (cost-effective). Bangladeş’te, ayrıca, bu programların kadınlar için önemli olduğu, bunlardan yararlanan kadınların net gelirlerinin arttığı ve aile içindeki statülerinin güçlendiği, çocuklarının yaşam standartlarının arttığı görülmüştür ³(KHANDKER, 1998).

Mikrokredi programları uygulayan Asya ve Pasifik ülkeleri (Bangladeş, Hindistan, Nepal, Sri Lanka, Endonezya, Malezya, Filipinler ve Pasifik Adaları)³ ile ilgili yapılan ampirik araştırmalara göre (bkz. REMENYI and QUINONES, 2000), bir bütün olarak değerlendirildiğinde, mikrokredinin yoksulluğu azaltmadaki katkısı pozitifdir. Başka bir deyişle, mikro kredi, işsizliği azaltarak, açlığı ve cinsiyet ayrımcılığını gidererek, çocuk eğitimini geliştirerek

³ Dünya genelinde mikro kredi fonlarının dağılımına bakıldığında, bölgesel bir yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Kredilerin yaklaşık % 76’sının Asya ülkelerine, % 21’inin Latin Amerika’ya ve % 3’ünün de Afrika’ya gittiği tespit edilmiştir (KHANDKER, 1998: 4).

yoksulluktan kurtulmaya yardımcı olmaktadır. Ancak, mikrokredinin yoksullukla ilgili her derde deva olduğunu söylemek yanlış olacaktır.

Yoksulluğu azaltmak için mikrokredinin uygun bir araç olup olmadığı, her ülkenin kendi özel şartlarına bağlıdır. Eğer bir ülkede işsizlik yaygın ve yoksulların üretkenliği az ise, mikro kredi, yoksulların kendi işlerini kurma olanaklarını ve üretkenliklerini arttırmalarını sağlayarak yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunabilir.

Mikrokredi uygulamasını savunanlara göre, yoksulların kredi kuruluşlarına ulaşmasını kolaylaştırdığı için, mikro kredi, yoksulluğu azaltmanın önemli bir aracıdır. Krediye ulaşmanın kolaylaştırılması, kredi piyasası başarısızlıklarının yarattığı problemlerin üstesinden gelmeye yardımcı olur. Yoksulların gelir ve üretkenliklerini artırır. Nitekim, yapılan ampirik araştırmalar da bu bakış açısını desteklemektedir. Bu araştırmalara göre, “kredi piyasalarına yapılacak müdahaleler, başka türlü kredi temin olanağı bulunmayan yoksulların hem tüketimlerini hem de üretkenliklerini artırır” (KHANDKER, 1998: 2).

Bu nedenle, ticari bankalar ve finans kuruluşları, kadın ve yoksulların kredi ihtiyaçlarını karşılayamadığı zaman, bu grupların finansal hizmet taleplerini karşılayacak alternatif kuruluşlar oluşturulmalıdır.

Mikrokredi programlarına yönelik başlıca eleştiriler şunlardır (KHANDKER, 1998): Mikrokredi programlarınca desteklenen küçük ölçekli girişimlerin büyüme potansiyelleri sınırlıdır. Bu programlar, uzun vadede yoksulluğu azaltmada dikkate değer bir etki yaratmamaktadır. Başka bir deyişle, bu tür programlar sürdürülebilir olmadığı için zaten sınırlı olan kaynakların israfına neden olmaktadır. Bu programlar, Bangladeş örneğinde olduğu gibi, büyük ölçüde sübvansiyonlara dayanmakta ve yoksulları programa bağımlı kılmaktadır. Bu sebeple, mikro kredi programları, yoksullara ulaşsa bile, maliyet- etkili (cost-effective) olmayabilir ve bir kaynak transfer mekanizması olarak desteklenmeye değer.

Yukarıda da belirtildiği gibi, bir takım sınırlılıklarına ve zayıf yönlerine rağmen, birçok gelişmekte olan ülkede ve Türkiye’de mikro kredi programları yoksulluğu azaltma amacıyla kullanılabilir. Başka bir deyişle, iyi organize edildiği ve uygulandığı takdirde, mikro kredi, yoksulluğun hafifletilmesine katkıda bulunmaktadır. Özellikle, gerekli girişim yeteneğine sahip, ancak kendi işini kuracak krediyi ticari bankalardan temin etmesi mümkün olmayan yoksullar için mikro kredi faydalı olabilir. Mikrokredi programlarını yaygınlaştırmak için Türkiye’de, örneğin Ziraat Bankası’nın sağladığı çiftçi kredilerinin belli bir oranı bu amaç için ayrılabilir.

Ancak, mikro kredi hiçbir zaman tek başına yoksulluğu azaltma aracı olmamalıdır. Çünkü beşeri sermaye eksiği olan (eğitimsiz ve sağlık durumu elverişli olmayan) aşırı yoksullar bu programlara katılmayabilirler. Bu nedenle, homojen bir grup olmayan ülkedeki yoksulların profili detaylı bir şekilde çıkarılmalı ve yoksullukla mücadele program ve projeleri buna göre şekillendirilmelidir. Mikrokrediden beklenen sonucun elde edilebilmesi için, programın uygulanacağı bölgedeki yoksulluğun kaynakları iyi incelenmeli ve program buna göre dizayn edilmelidir. Yararlanıcılara kredi sağlama yanında, beşeri sermayesini geliştirecek bir takım eğitimler verilmelidir.

KAYNAKÇA

CASTELLS, M. (2003) “The Rise of the Fourth World”, The Global Transformations Reader, Eds.: D. Held and A. McGrew (Polity Press: Cambridge), ss. 430-439.

DPT (2001) “Gelir Dağılımının İyileştirilmesi ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Devlet Planlama Teşkilatı Yayını: Ankara.

GIBBONS, D., B. QUINONES, J. REMENYI and H. SEIBEL (2004) “Microfinance For and By the Poor: Lessons from Experience”, Microfinance and Poverty Alleviation: Case Studies from Asia and the Pacific, Eds.: J. Remenyi and B. Quinones (Pinter: London and New York), ss. 253-269.

HOLCOMBE, S. H. (1995) Managing to Empower: The Grameen Bank’s Experience of Poverty Alleviation, Zed Books: London & New Jersey.

KARAKOYUN, İ. (2008) Türkiye’de 1980 Sonrasında Uygulanan Yoksullukla Mücadele Programları: Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) Örneği - Aydın İli Uygulaması, Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Aydın.

KHANDKER, S. R. (1998) Fighting Poverty with Microcredit: Experience in Bangladesh, Oxford University Press: New York.

REMENYI, J. and B. QUINONES (eds.) (2000) Microfinance and Poverty Alleviation: Case Studies from Asia and the Pacific, Pinter: London and New York.

SYDGM (2006) Sosyal Yardım Programları ve Proje Destekleri, SYDGM Yayını: Ankara.

THOMAS, C. (2000) Global Governance, Development and Human Security: The Challenge of Poverty and Inequality, Pluto: London.

TRIST, R. K. (1998) “Has Poverty Gotten Worse?”, The Journal of Economic Perspectives, c. 12, s. 1, ss. 97-114.

UNDP (1999) Human Development Report 1999, Oxford University Press: New York and Oxford.

KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE İL YÖNETİMİNİN İŞLEVLERİ

Gazi BAYKALER*

GİRİŞ

Özellikle belge düzeninin ve denetim mekanizmasının yeterli olmadığı ölkelerde karşılaşılan önemli sorunlardan biri de kayıt dışı ekonomidir. Türk ekonomisinin yapısal bir sorunu haline gelen kayıt dışılığın temelinde, makroekonomik istikrarsızlık, uzun yıllar yaşanan yüksek enflasyon, vergi ve prim oranlarındaki yükseklik, idari-mali-yasal yükler gibi ekonomik nedenlerin yanı sıra, işletmelerin büyük bölümünün küçük ölçekli olması, yoksulluk, işsizlik, yolsuzluk, kamu harcamalarında israf, çarpık kentleşme, bürokratik formaliteler, ekonomide nakit kullanımının gelişmiş ölkelere göre yüksek olması, denetim sisteminin etkin olmaması, kamu kurumları arasındaki işbirliği eksikliği, mali aflar ve borç yapılandırılmaları, kayıt dışılıkla mücadelede toplumsal ve siyasi iradenin oluşmaması gibi sosyal ve yapısal nedenler yer almaktadır.¹

Kayıt dışı ekonomi kavramının en ağırlıklı alt başlığı kayıt dışı istihdamdır. Kayıt dışında üretilen mal ve hizmetler büyük ölçüde kayıt dışı çalıştırılan işçilerle üretilmektedir. Kayıt dışı istihdam kavramı ilk defa 1970 yılında ILO'nın düzenlendiğı Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamındaki Kenya Raporunda “enformal sektör” olarak kullanılmıştır.² Kayıt dışı istihdam, kendi adına veya bağımlı çalışanların elde ettikleri ücret ve kazançlarını ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına (vergi dairesi, sosyal güvenlik kurumları vs.) hiç bildirmemesi ya da gün ücret olarak eksik bildirmesini ifade eder.³

* Çankırı İl Planlama ve Koordinasyon Müdürü, İktisat Teorisi Bilim Uzmanı.

¹ 2008 Yılı Programı, http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2008_programi.pdf (12.03.2008)

² Tuncay Güloğlu, “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış” <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=intlvf> (15.04.2008)

³ Mehmet Tekinarslan, “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi” http://www.calisma.gov.tr/sgb_websunumtr.pdf (14.03.2008)

Ülke ekonomisini ve sosyal hayatı olumsuz etkileyen kayıt dışı istihdamla mücadelenin ancak halkın, kamu yönetiminin ve sosyal tarafların birlikteliği ile etkin bir şekilde yürütülebileceği vurgulanarak, Başbakanlığın 2006/28 nolu Genelgesiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanan "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi" yürürlüğe konulmuştur.⁴

Söz konusu Genelge hükümleri uyarınca il düzeyinde kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik çalışmaların valilerimizin sorumluluğunda ilgili tüm kuruluşların katkı ve katılımları ile yürütülmesi öngörülmüştür. Ayrıca, kayıtlı istihdama geçiş için yapılacak faaliyetlerin ülke düzeyinde başarıya ulaşmasında valiler ve kaymakamların yapacağı çalışmalar ve konuya gösterecekleri duyarlılığın, elde edilecek sonuçlar açısından son derece belirleyici olacağı Genelge'de vurgulanmıştır.⁵

Kayıt dışı istihdam verilerine, 2000 yılından itibaren Türkiye İstatistik Kurumu'nca (TÜİK) gerçekleştirilen Hanehalkı İşgücü Anketlerinden sosyal güvenlik kurumlarına kayıt durumuna göre ulaşılabilmektedir.⁶ TÜİK'in 15 Nisan 2008 tarihli bültenine göre, yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı % 41,9'dur.

KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN NEDENLERİ VE ETKİLERİ

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı sektörde kendi hesabına ve/veya ücretli olarak çalışan, faaliyetleri istatistiklere yansımayan veya tam olarak hesaplanamayan istihdam şeklidir.⁷ Kayıt dışı istihdam, genellikle kayıtlı işgücü piyasasındaki noksanlıklara bir tepki olarak meydana gelmekte ve artmaktadır.

Hızla artan nüfus, tarım sektörünün istihdam içerisindeki payının yüksekliği, göç, şehirleşme, gelir dağılımındaki eşitsizlik, yoksulluk, işsizlik oranındaki yükseklik, eğitim düzeyindeki düşüklük, sanayinin yapısı ve yetersiz rekabet gücü, vergi oranlarının yüksekliği, vergilerin adaletli olarak toplanamaması, işgücü maliyetlerinin yüksekliği, erken emeklilik, isteğe bağlı sigorta uygulaması gibi sosyal güvenlik uygulamaları,⁸ sosyal güvenlik kurumları hizmetlerinden memnun olmama, kurumlar arasında işbirliği eksikliği kayıt dışı istih-

⁴ Resmi Gazete. 04.10.2006-26309.

⁵ A.k.

⁶ Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni,

⁷ Devlet Planlama Teşkilatı, Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik662.pdf> (10.04.2008)

⁸ Neşe Algan, "Türkiye'de Kayıt Dışı Sektör: Boyutları, Etkileri ve Kayıt Dışı Sektörü Küçültme Konusunda Öneriler" http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1028&id=58 (15.04.2008)

damın nedenleri arasında sayılabilir.⁹ Hızlı nüfus artışı ve bölgesel geri kalmışlık ile körtklenen iç göç nedeniyle artan işsizlik bireylerin işteki seçiciliğini kırmakta, nerede ve nasıl olursa olsun herhangi bir işte çalışmaya zorlamaktadır.¹⁰

Türkiye’de kayıt dışılığın en yaygın olduğu alan tarımsal faaliyetlerdir. Tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı Ocak 2008 itibariyle % 84,9’dur.¹¹ Kentsel istihdamda ise belirli faaliyetler ve çalışma biçimleri kayıt dışı çalışma açısından önemlidir. Bunlar şu şekilde belirtilebilir:¹²

S İkinci bir işte kayıtsız çalışma: Bunlar genellikle kayıtlı bir işte çalışmasına rağmen gelir yetersizliği nedeniyle ikinci bir işte çalışanlardır. Ülkemizde devlet memurlarının ya da düşük gelirli işçilerin işportacılık, pazarcılık, kahvecilik, emlakçılık, taksi şoförlüğü yapması bu bağlamda bir faaliyet türüdür.

- ✓ İnşaat, altın, döviz işlerinde çalışanlar,
- ✓ Beslenme, barınma ve eğlence dünyasında çalışanlar,
- ✓ Ulaştırma sektöründe şoför, muavin, yazıhane ve okul servislerinde çalışanlar,
- ✓ Otopark bekçileri, hizmetçiler, bakıcılar, özel hemşireler, özel hizmet şoförleri,
- ✓ Terzi, berber, kunduracı, manav, çırak ve kalfaları,
- ✓ Sebze, meyve, hububat, oto ve emlak komisyoncusu çalışanları,
- ✓ Ticarethane çalışanları, kuyumcu imalathaneleri, atölye çalışanları, tezgâhtarlar, pazarcı çalışanları, oto yıkayıcıları, tamirci çırak ve kalfaları, döviz ayakçıları, çiçekçi çalışanları, gazeteci dağıtıcıları, hurdacı çalışanları, aktif pazarlamacılar,
- ✓ Ev işlerinde imalat faaliyetlerinde bulunan ütücüler, örücüler, nakışçılar, oyacılar, işleniciler, montajcılar, işportacılar, gezici çalışanlar ve su dağıtıcıları, evde bilgisayar veya daktilo ile evde yazı işleri yapanlar, evlere temizliğe gidenler, işportacılar, seyyar satıcılar, ayakkabı boyacıları vb.

⁹ Devlet Planlama Teşkilatı, Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik662.pdf> (10.04.2008)

¹⁰ Devlet Planlama Teşkilatı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/kayitdis/oik614.pdf> (18.04.2008)

¹¹ TÜİK. a.g.k.

¹² Güloğlu, a.g.k.

Kayıt dışı istihdamı doğuran temel sebepler vergi ve diğer yasal kesintiler, sosyal yükler, bürokratik sorunlar ve çalışma mevzuatına ilişkin sorunlardır.¹³ Kayıtlı ekonomiden uzaklaşıp kayıt dışına kaymanın en önemli nedenlerinden biri de, gelir elde edenlerin, bu gelirlerinin önemli bir kısmını devlete vergi ya da diğer yasal kesintiler olarak ödemek istememeleridir. Türkiye’de kayıt dışı ekonomi nedeniyle 2007 yılında devletin vergi ve sosyal güvenlik sisteminin yıllık sigorta primi kaybının en az 51 milyar YTL civarında olduğu tahmin ediliyor.¹⁴

Bununla beraber, vergi ve diğer kesintileri ödeyenlerin, toplanan kaynakların yerinde harcanmadığına ilişkin kanıya varılması, çalışan ve çalıştıranları kendi aralarında özel anlaşmalara yönlendirmektedir. O günün şartlarında elde edilecek daha yüksek gelir, daha sonraki yıllarda kazanılacak ekonomik ve sosyal kazanımlardan önemli hale gelmektedir.

Yeterli sermaye birikiminin olmaması ve kredi olarak kullanılacak fonların pahalı olması, küçük ölçekli üreticilerin üretim sürecinde daha önemli bir rol oynamakta, yüksek oranlı sigorta primleri ve sosyal amaçlı fon ödemeleriyle (işsizlik sigortası) artan işgücü maliyetleri, işverenlerin ek işçi istihdamını zorlaştırmakta, yeni yatırımlara ayrılacak fonları sınırlamakta ve kaçak işçi istihdamını artırarak kayıt dışı sektörü büyütmektedir. Asgari ücret üzerinden ödeme yapılan bu işyerlerinde, prime esas kazanç alt sınırı ile asgari ücret arasındaki farka ilişkin prim ve diğer kesinti tutarları bile ağır bir mali yük oluşturmaktadır.

Ülkemizde işverenin istihdama yönelik yasal yükümlülükleri, (SSK primi işveren payı, işsizlik sigortası işveren payı, kıdem ve ihbar tazminatları vb.) toplam işgücü maliyeti içinde önemli bir paya sahiptir. Bununla beraber işçilerin, işe başlarken net ücret üzerinden anlaşma yapmaları, yükümlülükler açısından işçi payının (sigorta primi işçi hissesi, işsizlik sigortası işçi payı ve gelir vergisi vb) işverenler tarafından karşılanmasına neden olmakta ve işgücü maliyetlerini artırıcı bir etki yaratmaktadır.¹⁵

Vergi, sigorta ve diğer sosyal amaçlı kesintiler işveren için önemli bir maliyet unsuru iken, vergi çalışan için gelirinde bir azalma anlamına gelmekte, sigorta ve diğer sosyal amaçlı kesintiler ise bir fayda unsuru olarak sayılmamaktadır.

¹³ <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=809> (10.04.2008)

¹⁴ <http://www.atonet.org.tr/turkce/bulten/bulten.php3?sira=526> (15.04.2008)

¹⁵ Devlet Planlama Teşkilatı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/kayitdis/oik614.pdf> (18.04.2008)

Çalıştırılan işçi sayılarına bağlı olarak getirilen diğer yükümlülüklerden; sakat ve eski hükümlü istihdamı ile Terörle Mücadele Kanunu'na dayanılarak çalıştırılması zorunlu işçilerle, bulundurulması veya kurulması gereken; işyeri doktoru, emzirme odası ve kreşler işverenler tarafından mali yükümlülükleri artırmaya yönelik uygulamalar olarak değerlendirilmektedir. İşverenler, kayıtlı olarak çalıştırılan işçi sayısını bu sınırların altında tutmaya yönelerek, ya işçilerin yasal çalışma sürelerinin üstünde çalışma yapmasına neden olmakta (ki yapılan bu fazla çalışmaların bordroya yansıtılmaması hali ile kayıt dışı gelirler elde edilmektedir), ya da emzirme odası ve kreş açma zorunluluğunda olduğu gibi kadın işçilerin sayılarını belli bir rakamın altında tutarak, kadınların kayıt altında bulunmayan işlere kaymalarına neden olmaktadır.

Diğer taraftan yasal mevzuattan kaynaklanan kayıt dışı çalışma ve çalıştırma da önemli boyutlara ulaşmıştır.¹⁶ Bunlardan biri, Türk Vergi Sistemi bünyesinde bulunan küçük çiftçi, esnaf ve sanatkârlara uygulanan muafiyettir. İportacı ve seyyar satıcıların tamamı yakını vergiden muaf esnaf arasında sayılmıştır. Ayrıca Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu'na tabi olarak 3'ten az kişinin çalıştığı işyerleri İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. Bir diğeri ise, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan tarım sektöründeki kayıtlı dışlıktır.

Kayıt dışı istihdamın nedenlerinden biri de firmaların sendikalaşmış işgücüne olan tepkileridir. Sendikalar baskı grubu olarak görülmekte ve firmaların karlarında düşüşe neden olduğu için kayıt dışı istihdamı kamçılayan neden olmaktadır. İşverenin her an nedensiz iş akdini feshetme yetkisinin bulunması, sendika işyeri temsilcilerinin dışında, sendika üyesi olmasından ötürü iş akdi feshedilen işçilerin iş güvencelerinin bulunmaması, işyerinde sendikalaşma oranının düşmesine ve işçinin pazarlık gücünün azalmasına neden olmaktadır.

Bununla beraber diğer ülkelerde yaşanan sosyal ve ekonomik değişikliklerin körüklediği yabancı kaçak işçilik gün geçtikçe önemli boyutlara ulaşmaktadır. Türkiye'de bu gün sayıları belirsiz bir yabancılar grubu ikamet etmekte ve çalışmaktadır. Yabancı kaçak işçiliğin artması, genel ücret seviyelerinin düşmesine, haksız rekabetin oluşmasına ve yerli işçinin sosyal güvenlik konusundaki pazarlık gücünün azalmasına, böylelikle kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır.¹⁷

¹⁶ A.k.

¹⁷ Halis Kırıl, "Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Ülkemizde Yabancı Kaçak İşçilikle Mücadelede Alınan Önlemler", Bütçe Dünyası, (22.04.2008)

Kayıt dışılığın bir diğer nedeni olarak, bürokraside iş ve işlemlerin uzaması, girişimcilerden çok sayıda belge istenilmesi ve e-devlet sürecinin zayıf bırakılması gibi bürokratik sorunlardır.

Kayıt dışı istihdam faaliyetleri incelendiğinde, bu tür çalışmaların birçok ekonomik ve sosyal nedenli olayların bir sonucu olduğu, bu nedenle de sosyal endişelerle konuya yaklaşıldığında olumlu yönlerinin de bulunduğu ancak bir bütün olarak yaklaşıldığında olumsuzlukların ağır bastığı görülmektedir.¹⁸ Kayıt dışı istihdamın olumlu önemli görülen başlıca etkisi kuşkusuz istihdam yaratması ve işsizliği önlemesidir. Kayıt dışı istihdamın ekonomik ve sosyal yapı üzerinde bozucu etkileri ise vergi gelirlerinin düşmesi, vergide eşitlikçi yaklaşımı bozması, haksız rekabet oluşması, kaynak dağılımının bozulması, çalışma hayatında verimliliğin düşmesi gibi belirtilebilir.¹⁹

Kayıt dışı istihdam, hukuki düzenlemeleri anlamsız kılması nedeniyle kurallı ekonomiyi dışlamakta, haksız rekabete, kamunun vergi, sosyal güvenlik primi gibi gelirlerinde kayıplara, sosyal güvenlik ve iş hukukundan doğan haklardan yoksunluk ve sosyal politika etkisizliğine neden olmaktadır.²⁰

Kayıt dışı ekonomi nedeniyle artan kamu finansman ihtiyacının vergi oranlarının yükseltilerek karşılanması, vergiye karşı direnci artırarak kayıt dışılığı besleyen bir kısır döngü oluşturmaktadır. Diğer taraftan, kayıt dışı ekonomi ilk aşamada işletmeler açısından rekabet avantajı yaratıyor gibi görünse de, girdiler üzerinde artan vergi yükü ve düşen işgücü verimliliği neticesinde uluslararası rekabette dezavantaj yaratmaktadır.

Kayıt dışı istihdam bir yandan sosyal sigortalar kurumunun düşük prim geliri elde etmesine neden olurken diğer yandan, kayıtlı istihdam sağlayan işyerleri açısından da haksız rekabete yol açmaktadır. Kayıt dışı istihdam, asgari ücret uygulamasının kayıt dışı kesimde denetlenmesini de güçleştirmektedir.²¹ Kayıt dışı çalışanların elde ettikleri ücretlerin ücret sayılarına yansımaması özellikle ekonomik verilerin tam ve doğru olarak değerlendirilmesini imkânsızlaştırmaktadır.²²

¹⁸ Güloğlu, a.g.k.

¹⁹ a.k.

²⁰ Devlet Planlama Teşkilatı, Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik662.pdf> (10.04.2008)

²¹ Ankara Sanayi Odası, İşsizlik ve Bölgesel Gelir Dağılımı Eşitsizliğiyle Mücadele İçin Yerel Asgari Ücret Uygulaması, (Doküman), Ankara, 2005, s. 10.

²² Yakup Kepenek, Nurhan Yentürk, Türkiye Ekonomisi, Remzi Kitabevi, 20. Basım, İstanbul, 2007, s.503.

Diğer taraftan ülkemizde ekonomik ve sosyal yaşamın güncel sorunlarından olan ve Emekli Sandığı, SSK ile Bağ-Kur'dan oluşan sosyal güvenlik sistemindeki yıllık 25 Milyar YTL'lik açığın temel nedenlerinden biri de kayıt dışılıktır.²³

KALKINMA PLANLARINDA KAYIT DIŞI EKONOMİ/İSTİHDAM

Yukarıda da belirtildiği üzere kayıt dışı kavramı 1970 yılından itibaren kullanılmaya başlanılmıştır. Kalkınma Planlarında başlangıçta doğrudan bu kavram kullanılmasa da, öngörülen bazı önlem maddeleri ile kayıt dışı ekonomi/istihdama vurgu yapılmıştır:

Birinci Plan (1963-1967): Sigortalı çalışmanın “geleceğe güvenlikle bakabilme” olduğu benimsenmiş; sosyal güvenlik düzeninin oluşturulmasına yönelik çalışmaların artırılması, öncelikle sigortanın sanayide çalışan işçilerin bütününe kavraması, plan döneminde sosyal güvenlik tedbirlerinin himayesinden yararlanan işçilerin oranının artması konularına değinilmiştir.²⁴

İkinci Plan (1968-1972): Planda, şehirlerde küçük sanatlarda, küçük hizmetlerde çalışanların ve esnafın çalışma şartlarının düzenlenmesine gayret edileceği, bu konuda işyerlerinin denetlenmesinin önem taşıdığı ve sosyal güvenlik tedbirleriyle çalışanlara güvenlik veren bir çalışma ortamının yaratılmasına devam edileceği vurgulanmıştır.²⁵

Üçüncü Plan (1973-1977): Türkiye’de çalışabilir nüfusun çoğunluğunun sosyal güvenlik sisteminin dışında kaldığı ve etkin bir sosyal sigorta sisteminin yaratılarak kapsamının genişletilmesi gerektiği belirtilmiştir.²⁶ 27 Planda 1970 yılı nüfus sayımı sonuçlarına göre tespitler yapılarak, sigortalı olması gereken ücretlilerden ancak % 43’ünün kapsama girdiği belirtilmiştir.²⁸

Dördüncü Plan (1979-1983): Planda, çalışma koşulları yasalarla düzenlenmemiş ücretliler grubundan bahsedilmekte, tüm ücretlilerin çalışma yasaları kapsamına alınmasına yönelik çalışmaların üçüncü planda yetersiz kaldığı ve kaçak işçi çalıştırma uygulamasının devam ettiği ifade edilmiştir.

²³ Fikret Bila, “Sosyal Güvenlik Açığının Nedenleri” Milliyet, 15.03.2008, s. 16.

²⁴ Devlet Planlama Teşkilatı, Kalkınma Planı Birinci Beş Yıl 1963-1967, Ankara, 1963, s. 109, s. 111.

²⁵ Devlet Planlama Teşkilatı, Kalkınma Planı İkinci Beş Yıl 1968-1972, Ankara, 1967, s. 143.

²⁶ Devlet Planlama Teşkilatı, Yeni Strateji ve Kalkınma Planı Üçüncü Beş Yıl 1973-1977, Ankara s. 797.

²⁷ Devlet Planlama Teşkilatı, Yeni Strateji ve Kalkınma Planı Üçüncü Beş Yıl 1973-1977, Ankara, 1973, s. 109 ve 150 .

²⁸ Devlet Planlama Teşkilatı, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983, Ankara, 1979, s. 132.

Beşinci Plan (1985-1989): Planda “sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması”nın temel ilke olduğu kabul edilmiştir.²⁹

Altıncı Plan (1990-1994): Sosyal güvenliğin kitleye yaygınlaştırılması, plan döneminde organize edilmiş sosyal sigortalar programı ile kapsam nüfusunun artırılabacağı ve sigortasız işçi çalıştırmayı engelleyici tedbirlerin alınacağı konuları Planda yer bulmuştur.³⁰

Yedinci Plan (1996-2000): Planda, işgücü maliyetini artıran ve istihdam ile bağlantılı olan aşırı yük ve kesintilerin istihdamı olumsuz etkilediği; kayıtlı-kayıtdışı ayrımları nedenleriyle işgücü piyasasının çok parçalı yapısının devam ettiği; kayıt dışı kesimde, küçük işletme boyutunu aşan faaliyetlere doğru bir genişlemenin gözlemlendiği, ücretliler içinde kayıt dışı kesimde çalışmanın yaygınlaştığı; istihdamın artırılması ve kayıt dışı ekonominin boyutlarının küçültülmesi açısından, bir çeşit istihdam vergisine dönüşen ücretler üzerindeki yüklerin AB ülkelerindeki düzeye düşürüleceği belirtilmiştir.³¹

Sekizinci Plan (2001-2005): Planda, bazı yasal düzenlemelerle (4325, 4369, 4447 ve 4421 sayılı Yasalar) ücretlilerin vergi yüklerinin ve işverenlerin işgücü maliyetlerinin düşürüldüğü; kayıt dışılığı önleyici yeni tedbirlerin alındığı ve para cezalarının artırılarak her yıl yeniden değerlendirme oranında artmasına imkân sağlandığı halde, kayıt dışı çalışmaların olumsuz etkisinin devam ettiği vurgulanmıştır.³² Ayrıca yabancıların çalışmasına ilişkin usul ve esasların düzenleneceği; sosyal sigorta sistemi kapsamındaki aktif sigortalı nüfusun artırılabacağı ve kayıt dışı istihdamın önleneceği belirtilmiştir.

Dokuzuncu Plan (2007-2013): Planda Türkiye ekonomisinin yapısal bir sorunu haline gelen kayıt dışı ekonominin nedenlerinden bahsedilerek, güçlü bir toplumsal ve siyasal irade ile toplumun tüm kesimlerinin katılımıyla kapsamlı bir mücadele stratejisinin oluşturulacağı ve sosyal sigorta sisteminin çalışan nüfusun tümünü kapsayacak şekilde yaygınlaştırılacağı ve kayıt dışı istihdamın önleneceği vurgulanmıştır.³³

²⁹ Devlet Planlama Teşkilatı, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989, Ankara, 1985, s. 3.

³⁰ Devlet Planlama Teşkilatı, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994, Ankara, 1989, s. 304.

³¹ Devlet Planlama Teşkilatı, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996-2000. Ankara, 1995, s. 50,51 ve 54.

³² Devlet Planlama Teşkilatı, Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001- 2005, Ankara, 2000, s. 105, 107 ve 109.

³³ Devlet Planlama Teşkilatı, Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013, Ankara, 2006, s. 30, 74 ve 96.

KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE (KADİM) PROJESİNE

GENEL BAKIŞ

Proje Türkiye’de kayıt dışı istihdama ve yabancı kaçak işçi istihdamına neden olan faktörlerin ortadan kaldırılarak kayıtlı istihdama geçişe katkıda bulunmayı hedeflemektedir.³⁴ Projede denetimin etkin, caydırıcı olarak uygulanması, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri, mevzuat deęiőikliklerinin yapılması ve bürokratik engellerin kaldırılması başlıkları altında faaliyetlerin sürdürölmesi öngörölümüőtür. Bu faaliyetlerin yürütölmesiyle, kayıt dışı çalışanların kayıt altına alınması ve yabancı kaçak işçiliğinin en az seviyeye indirilmesi hedeflenmektedir. Başbakanlık Genelgesi’nin iliőliğinde yer alan KADİM Projesinin amacı şu şekilde belirlenmiştir: “Kuralları ve kurumlarıyla uluslararası kabul görmüş, gelişmiş ekonomiler düzeyine ulaşma çalışmalarının ekonominin tüm katılımcıları ile birlikte yürütölmesi, toplam kayıt dışı istihdam içerisindeki kayıt altına alınabilecek kısmın kayıt altına alınmasının sağlanması ve yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının önlenmesidir.”

Projenin hedef kitlesi olarak dokuz gruplandırma yapılmıştır. Buna göre KADİM Projesinde hedef kitle şu şekildedir:³⁵

- Kayıt dışı istihdamı oluşturan çalışanlar (ücretsiz aile işçileri dâhil),
- Yabancı kaçak işçiler,
- Proje kapsamında bilgilendirilecek gruplar,
- İşçiler,
- İşverenler,
- Kamu Yöneticileri,
- Sivil Toplum Kuruluşları,
- Sendikalar,
- Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları.

Projede icra üniteleri belirlenirken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Projenin uygulanması ve sonuçların denetlenmesinde sorumlu olarak belirlenmiştir. Projenin yürütölmesinde ilgili bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları olarak da aşağıdaki kuruluşlar belirlenmiştir:

³⁴ Resmi Gazete, 04.10.2006-26309

³⁵ Resmi Gazete, 04.10.2006-26309

- İçişleri Bakanlığı,
- Maliye Bakanlığı,
- Milli Eğitim Bakanlığı,
- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı,
- Ulaştırma Bakanlığı,
- Gümrük Müsteşarlığı,
- Denizcilik Müsteşarlığı,
- DPT Müsteşarlığı,
- Hazine Müsteşarlığı,
- Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)

Sosyal taraflar olarak;

- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK),
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ),
- Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ),
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK),

İlgili kuruluşlar olarak;

- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB),
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK),
- Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB),
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları

Birliği (TÜRMOB),

- Türk Müteahhitler Birliği,
- İlgili sivil toplum kuruluşları şeklinde belirlenmiştir.

KADİM PROJESİNDE İL YÖNETİMİNİN YERİ

Projenin illerde yürütümünden Valilerin sorumlu olacakları; Valiliklerin, İl İstihdam Kurulları vasıtasıyla idarelerindeki ilgili tüm birimleri, imkânları ve kaynaklarını kullanarak, mahalli idarelerin, sosyal tarafların, meslek örgütlerinin, gönüllü kuruluşların katkılarını ve projenin icrasını temin edecekleri

öngörülmüştür. Proje süresince İl İstihdam Kurullarının dört ayda bir toplanarak gerekli yayın, tanıtım, bilinçlendirme, koordinasyon ve denetim faaliyetlerinin aksatılmadan yürütülmesi hükme bağlanmıştır. KADİM Projesi ile İl Yönetimine verilen görevlere geçmeden önce İl İstihdam Kurullarının yapı ve işlevlerine değinmek yararlı olacaktır.

İl İstihdam Kurulları, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile birlikte 2003 yılında gündeme gelmiştir.³⁶ İl düzeyinde istihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesine ilişkin faaliyetler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi ve ildeki istihdam etkinliklerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi kurulun kuruluş amacıdır.

İl İstihdam Kurulları; Valinin başkanlığında, Belediye Başkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü bulunan yerlerde Bölge Müdürü, İl Milli Eğitim Müdürü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu İl Müdürü, Gençlik ve Spor İl Müdürü, Sanayi ve Ticaret İl Müdürü, Türkiye İş Kurumu İl Müdürü ve ilçe şube müdürleri, İl Ticaret ve/veya Sanayi Odası Başkanları, İl Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı, İl Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanı, İl Organize Sanayi Bölgeleri Müdürleri, ilde bulunan fakülte veya yüksek okullardan en fazla üç öğretim üyesi, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu tarafından belirlenecek bir temsilci, il mahalle muhtarlarından bir, köy muhtarlarından bir temsilci, valinin ilin istihdam yapısını dikkate alarak davet edeceği eğitim kurumları, sivil toplum örgütleri ile diğer kurum ve kuruluş temsilcileri ve o ilde en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarının birer temsilcisinden oluşur.³⁷

Her yıl Eylül ayında olağan toplanan İl İstihdam Kurullarının görevleri “Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre şu şekildedir:³⁸

- a) İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptamak,
- b) İl istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, Genel Kurul seviyesinde ele alınmasını uygun gördüğü konuları Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne bildirmek,
- c) Aktif işgücü programları çerçevesinde;

³⁶ Resmi Gazete, 05.07.2003-25159

³⁷ Resmi Gazete, 16.09.2006-26291

³⁸ Resmi Gazete, 16.09.2006-26291

1) Yerel iş piyasasının yıllık işgücü eğitim ve uyum programları ihtiyacını belirlemek, belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından hazırlanan yıllık işgücü eğitim ve uyum planlarını geçmiş yıl faaliyetleri ile birlikte değerlendirmek,

2) Gençlere, kadınlara, özürllülere, terör mağdurlarına, eski hükümlülere ve uzun süreli işsizlere yönelik mesleki eğitim ve uyum programları uygulanması için Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğüne önerilerde bulunmak,

3) Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından hazırlanan yıllık işgücü eğitim planlarını incelemek, varsa gerekli değişiklikleri yapmak,

4) Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğünce uygulanan işletmelerde eğitim hizmetleri, mesleğe yönelme faaliyetleri ile ulusal ve uluslararası kaynaklarla gerçekleştirilen aktif işgücü programlarının geniş kitlelere duyurulması ve bu programların verimli olarak yürütülebilmesi için gerektiğinde il müdürlüğüne önerilerde bulunmak,

5) Eğitim planı uygulaması ile ilgili olarak yöredeki işgücü yetiştirme ve istihdam etkinliklerini izleyip, değerlendirmek.

6) Hem yerel düzeyde hem ulusal düzeyde iş gücü piyasasına ilişkin sağlıklı verileri bünyesinde toplayan bilgi sisteminin kurulmasına yönelik politikalar oluşturarak mesleki eğitimle ilgili planlamaların bu doğrultuda yapılması yönünde ilgili kurum ve kuruluşları bilgilendirmek,

7) Mesleki Eğitim Kurulu ile koordinasyonu sağlayarak, il düzeyinde istihdamı geliştirici çalışmaları işbirliği içinde yürütmek,

8) Farklı kurumlarca yürütülen işgücü yetiştirme ve uyum hizmetleri, mesleki eğitim, beceri kazandırma, meslek edindirme vb. faaliyetlerin bölgesel ihtiyaçlara göre ilgili birimlerle koordinasyon içerisinde yürütülmesini sağlamak.

İl İstihdam Kurullarının oluşturulmasıyla İl Yönetiminin istihdama yönelik görev yetkilerine yeni boyutlar eklenmiştir. KADİM Projesi ile bu görev ve sorumlulukta artış olmuştur. Kayıt dışı istihdamla mücadele projesinin uygulanmasında Valiliklere görevler verilmiş ve bu görevlere yönelik faaliyetlerin yerine getirilmesi öngörülmüştür:

Görevler

1. Projenin illerde yürütümünden valilikler sorumlu olacaklardır.
2. Valiler, projenin istenilen hedeflere ulaşmasını sağlamak amacıyla İl İstihdam Kurulları'nın aktif olarak çalışmasını temin edecek, İl İstihdam Kurul-

lan Proje uygulaması süresince valiler başkanlığında dört ayda bir toplanarak genel istihdam durumu ile birlikte proje uygulamaların değerlendirileceklerdir.

3. Valilerin Proje uygulamalarına katkı sağlayabileceğini değerlendirerek, katılmasını gerekli gördüğü diğer kurum, kuruluş, üniversite veya mahalli idare temsilcileri İl İstihdam Kurulları'na katılabileceklerdir.

4. İl İstihdam Kurullarının kayıt dışı istihdamla ilgili çalışma esasları ve faaliyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü tarafından yönlendirilecektir.

5. Kayıt dışı istihdamla mücadelede öncelikli mücadele alanları; kaçak olarak çalışan yabancı işçiler ile çalışan çocuklar olarak belirlenecektir.

6. Kayıt dışı çalışanlardan, mevzuat doğrultusunda ücretli çalışanlar ile kendi nam ve hesabına çalışanların kayıt altına alınması ve bunların SSK ile Bağ-Kur'a gerekli kayıtlarının yapılması sağlanacaktır.

KADİM Projesine göre Valiler; Projenin icra aşamalarında İllerinde gerekli koordinasyonu ve aşağıdaki faaliyetlerin icra edilmesini sağlayacaklardır:

Faaliyetler

1. Projenin kamuoyuna tanıtımı ve kayıt dışı istihdam ile mücadele kampanyasının başlatıldığı duyurulacak, konu üzerinde yoğunlaştırılması sağlanacaktır.

2. Valilikler ile işçi ve işveren tarafları, meslek kuruluşları ve ilgili diğer sivil toplum kuruluşları arasında kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda ortak hareket edilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.

3. İlgili kamu kurumları ve diğer sosyal taraflar ile sivil toplum kuruluşları bilgi ve kaynak kullanımında karşılıklı olarak birbirlerini destekleyecektir. Yapılacak çalışmalarla ilgili diğer kurumlara bilgi verilecek ve ortak uygulama politikaları belirlenecektir.

4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı birimleri her türlü imkân ve kaynakları ile çalışmada görevli olacaktır.

5. Projenin uygulama birimleri ve hedef kitleye doğrudan tanıtımı amacıyla alan çalışmaları yapılacak, sanayi bölgeleri ve sanayi sitelerinde afiş, broşür, el kitapları dağıtılacak, pankartlar asılacak, medyada kayıtlı istihdamı geliştirme çalışmaları ve proje hedefleri ile ilgili programların yer alması sağlanacaktır.

6. Sosyal güvenlik bilincinin yerleştirilmesi amacıyla ilk ve orta öğretimde şiir, kompozisyon ve resim yarışmaları düzenlenecektir. Eğitim öğretim dönemi

sonunda karneler ile birlikte ilk ve orta öğretim öğrencilerine verilecek bilgilendirme broşürlerinin ailelerine ulaştırmaları sağlanacaktır.

7. Yerel, yazılı ve görsel medyada proje ile ilgili tanıtıcı yayınlar yapılması sağlanacak, kayıt dışı çalışanların mahrum kaldıkları hak ve hizmetler, kayıtlı çalışanların sağlık ve emeklilik ile ilgili yararlandıkları sosyal güvenlik hizmetleri vb. konuları içeren periyodik programlar yapılacaktır.

8. Spor müsabakalarında sahaya çıkış anında sigortalı çalışmayı teşvik eden sloganlar içeren pankart açmaları için spor kulüpleri ile anlaşmalar yapılacaktır.

9. Sosyal güvenlik konusunda (illerinde görevli SSK, Bağ-Kur, İŞKUR personelinden ve akademisyenlerden yararlanılarak) uzmanlardan eğitim grubu oluşturularak, il bazında ilgili tarafların katılacağı eğitim seminerleri düzenlenecektir.

10. Kayıt dışı çalışmanın sakıncaları ve yabancı kaçak işçi istihdamının ülke ekonomisi ve yerli emek üzerindeki etkilerine yönelik bilgilendirme broşürleri işçi, çiftçi, serbest meslek mensubu ve işverenlere dağıtılacaktır.

11. Sendikaların il temsilciliklerinin kayıt dışı çalışma konusunda edindiği bilgileri sosyal güvenlik kuruluşlarına bildirmeleri sağlanacak, sendika il temsilcilikleri ile ortak eğitimler, kurslar, konferanslar, paneller, toplantılar düzenlenecek, yapılan eğitimlerde kayıt dışı istihdamla ilgili konulara yer verilecektir.

12. Bakanlık gerekli uzman personel, bilgi ve tanıtım dokümanı konusunda valilikleri destekleyecektir.

13. Yeşil Kart uygulamasının sıkı denetim ve takibi sağlanacaktır.

14. 1774 sayılı Kimlik Bildirim Kanununun 4'üncü maddesine göre sorumlu işleticilerin, işyerlerinde sürekli veya geçici olarak çalıştırdıkları kimseleri ve bunların ayrılışlarını bildirmek üzere 24 saat içinde en yakın kolluk örgütüne verdikleri formun bir örneği de Sigorta İl Müdürlüklerine gönderilecektir. Kolluk örgütü tarafından bir örneğinin Sigorta İl Müdürlüklerine gönderilmesi için Kanunda herhangi bir yasaklayıcı hüküm bulunmamaktadır. Bu formlarda, bildirilen çalışanların sigortalılık bilgilerinin de yer alması sağlanacaktır.

15. Genel ve özel kolluk görevlileri ile maliye, sanayi ve ticaret, sağlık, tarım ve imar işlerinden sorumlu il kuruluşlarının kendi görev alanları ile ilgili olarak yaptıkları işyeri denetimlerinde, sigortasız olarak çalışanları da tespit

edebilmeleri amacıyla, sosyal güvenlik kuruluşları denetim elemanlarının da bu birimlerle koordineli olarak denetimlere katılmaları sağlanacak ayrıca bu kuruluşlar tek başlarına yaptıkları denetimlerde tespit ettikleri kayıt dışı olarak çalışan/işçi çalıştıran iş yerlerini kayıt dışı istihdamla mücadeleden sorumlu vali yardımcılığına intikal ettireceklerdir. Vali yardımcıları, bu işçi ve işyerlerinin kayıt altına alınması sağlamak üzere, ilgili il sosyal güvenlik kuruluşuna emir verecektir.

16. Kayıt dışı çalışan kişilerle ilgili yapılan ihbarlar, ilgili vali yardımcısı tarafından takip edilecek ve koordineli olarak kayıtlılığı sağlayacak işlemler yapılacaktır.

17. İlgili sosyal güvenlik kurullarının yerel basın, radyo ve televizyonlarda “sosyal güvenlik bilinci ve kayıtlı çalışmanın gerekliliği” konularında bilgilendirme yapmaları için gerekli izin işlemleri yapılacaktır.

18. Kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları İllerde bir vali yardımcısının başkanlığında kurulacak ve çekirdek kadro ile çalışacak, ilgili İl’in adıyla tanımlanacak “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü”nce yürütülecektir.

19. Yapılan çalışmalar aylık bazda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı’na gönderilecektir.

20. Valiler kayıtlı istihdamla geçiş için alınmasını uygun gördükleri diğer tedbirler ile yapılmasını uygun gördükleri faaliyetleri, aksayan yönleri Projenin her aşamasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildireceklerdir.

21. Faaliyetler Projede öngörülen takvim uyarınca yürütülecektir. Valilikler her ayın en geç 10’uncu gününe kadar illerinde gerçekleştirdikleri kayıt dışı istihdamla mücadele faaliyetlerini ve elde edilen sonuçları, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi Değerlendirme Formu ile Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü’ne bildireceklerdir. İl İstihdam Kurullarının kayıt dışı istihdamla ilgili çalışma esasları ve faaliyetleri Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü tarafından yönlendirilecektir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Hayatını sürdürmek için gelir elde etmek durumunda olan birey, kayıtlı istihdam içerisinde iş bulabilme olanağının olmaması ya da gelir yetersizliği, onu devletin egemenlik alanından uzaklaştırarak, sosyal güvenlikten yoksun yeni istihdam alanları oluşturmak durumunda bırakmaktadır. Genel olarak kayıt dışı istihdam; istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal

yükümlülükler de dâhil olmak üzere istihdamla ilgili tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılması amaç edinilmektedir.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede il yönetiminin aktif olarak görev alması, sorunun çözümüne ilişkin katkılar verse de esaslı bir çözüm süreci için ulusal önlem ve politikalar gerekmektedir. Bu bağlamda sorunun çözüme kavuşturulmasında temel yaklaşım polisiye ve/veya mali tedbirlerin ötesinde kayıt dışı çalışmaya neden olan sosyal ve ekonomik içerikli temel yapısal problemlere (enflasyon, işsizlik, sosyal güvenlik mevzuatındaki eksiklikler vb.) odaklanma olmalıdır. Bunun için; vergi indirimleri, sosyal güvenlik katkı paylarının düşürülmesi, çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi, esnek istihdam çeşitlerinin (yarı zamanlı çalışma, belirli süreli çalışma, geçici çalışma vb.) uygulamaya konulması, istihdama ilişkin idarelerde “tek müracaat noktaları” oluşturulması, kamu kurumlarının kendi aralarında ve sosyal taraflarla yeterli işbirliği ve bilgi paylaşımının sağlanması, istihdam bazlı teşviklere öncelik verilmesi gibi bir dizi önemin alınması gerekmektedir.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi’nin bitim yılı 2008 olup, uygulama neticesindeki kazanımlar da gözden geçirilerek, il yönetiminin işlevleri İl İstihdam Kurulları aracılığıyla sürdürülmelidir. Ancak, il yönetiminin yerel girişimcilerle karşı karşıya bırakılmaması için ulusal düzeydeki önlemlerin İl düzeyinde uygulanabilirliği olmalıdır. Örneğin; 5084 sayılı Yasa ile sağlanan destek unsurlarının (enerji desteği, gelir vergisi stopajı, SSK primlerinin Devletçe karşılanması) istihdama endekslenmiş olması kayıt dışı işgücünü önemli ölçüde kayıt içine çekmektedir. Ve bu özendirme unsurlarının takibinde il yönetiminin önemli işlevleri bulunmaktadır.

Kayıt dışılıkla mücadelede yapılması gereken başlangıç çalışması kayıt dışılığı tetikleyen nedenlerin tespit edilmesi olmalıdır. Sorunun kaynağı doğru tanımlandıktan sonra alınacak tedbirlerin pazar, kurumsal yapı, sosyoekonomik değişkenler ve kültürel yapıya uygun olması gerekmektedir. Kayıt dışı ile mücadelede tek bir standart reçete bulunmamaktadır. Mücadelenin sorunun yapısı ve büyüklüğüne göre farklılık taşıyacağı kuşkusuzdur. Kayıt dışılık bir sonuçtur, bunu ortaya çıkaran nedenlerin üzerine gidilmeden sonuç alınamayacağı unutulmamalıdır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda il yönetimine Başbakanlık genelgesi ile sorumluluk verilmiştir. Diğer taraftan, İl İdaresi Kanunu’nun 9. maddesinde Valilerin ve 31. maddesinde Kaymakamların görevleri sıralanırken, “ilin/ilçenin her yönden genel idare ve genel gidişini düzenlemek ve denet-

lemek” şeklinde kapsamlı bir tanımlama vardır. Dolayısıyla il yönetiminin, kayıt dışı istihdamla mücadele için görev ve sorumluluk kaynağı aynı zamanda 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu’dur.

KAYNAKLAR:

Ankara Sanayi Odası. İşsizlik ve Bölgesel Gelir Dağılımı Eşitsizliğiyle Mücadele İçin Yerel Asgari Ücret Uygulaması, (Doküman), 2005, Ankara.

ATO, Kayıt Dışı 2007 Raporu, <http://www.atonet.org.tr/turkce/bulten/bulten.php3?sira=526>

Baykaler, Gazi. “Yatırımların ve İstihdamın Özendirilmesi İçin 5084 Sayılı Yasa İle Getirilen Teşvikler”, Türk İdare Dergisi, İçişleri Bakanlığı yayını, Ankara, Mart 2005.

Bila, Fikret. “Sosyal Güvenlik Açığının Nedenleri”, Milliyet, 15.03.2008,

Devlet Planlama Teşkilatı, 2008 Ydı Programı, http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2008_programi.pdf

..... Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik662.pdf>

..... Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/kayitdis/oik614.pdf>

..... Kalkınma Planı Birinci Beş Yıl 1963-1967, 1963, Ankara.

..... Kalkınma Planı İkinci Beş Yıl 1968-1972, 1967, Ankara.

..... Yeni Strateji ve Kalkınma Planı Üçüncü Beş Yıl 1973-1977, 1973, Ankara.

..... Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983, 1979, Ankara.

..... Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989. 1985, Ankara.

..... Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994, 1989, Ankara.

..... Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996-2000, 1995, Ankara.

..... Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005,2000, Ankara.

..... Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013, 2006, Ankara.

Ercan, Metin. “Kayıt dışı istihdam nasıl engellenir?”, Radikal Gazetesi, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=137368>

Güloğlu, Tuncay. “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”

Kepenek, Yakup. Yentürk, Nurhan. Türkiye Ekonomisi, Remzi Kitabevi, 20. Basım, 2007, İstanbul.

Kıral, Halis. “Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Ülkemizde Yabancı Kaçak İşçilikle Mücadelede Alınan Önlemler”, Bütçe Dünyası, <http://www.butce.org/Htlm/dergi/28/kkiral.pdf>

Parasız, İlker. Kriz Ekonomisi, Ezgi Kitabevi, 1995, Bursa.

Resmi Gazete, 04.10.200^26309, 05.07.2003-25159, 16.09.2006-26291.

Tekinarslan, Mehmet. “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi” http://www.calisma.gov.trsgb_websunumtr.pdf

TİSK, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=809>

Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=1956>

İDARİ USUL YASASININ GEREKLİLİĞİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Hüseyin BİLGİN*

GİRİŞ

1982 Anayasasının “Devletin Şekli” başlıklı 1. maddesine göre, Türkiye Devleti bir Cumhuriyettir. Bu Cumhuriyet’in Nitelikleri ise 2. maddede; “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.” şeklinde belirtilmiştir.

Anayasa’nın 2. maddesinden de anlaşılacağı üzere, Türkiye Cumhuriyeti bir Hukuk Devletidir. Hukuk Devleti, doktrinde ve yargı kararlarında çok sayıda ve değişik şekillerde tanımlanmıştır. Biz genel olarak Hukuk Devletini; hukuk kurallarına bağlı olan, yönetilenlerin güvence içinde olduğu ve yönetenlerin sadece kural koymakla yetinmeyip, koydukları bu kurallara kendilerinin de uydukları devlet şeklinde tanımlayabiliriz¹.

Öte yandan. Anayasa Mahkemesi bir kararında Hukuk Devletini; “İnsan haklarına saygılı ve bu hakları koruyan adil bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmekle kendisini yükümlü sayan, bütün eylem ve işlemleri yargı denetimine tabi olan devlet” şeklinde tanımlamıştır.²

¹ Denizli İdare Mahkemesi Hâkimi.

² GİRİTLİ İsmet / BİLGİN Pertev / AKGÜNER Tayfun, İdare Hukuku, İstanbul 2001, s.42 vd; GÜNDAY Metin. İdare Hukuku, Ankara 1999, s.25 vd.

Boz Anayasa Mahkemesi’nin KT: 25.5.1976, E: 1976/1, K: 1976/28 sayılı kararı (Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, Sayı: 14,s. 189) Anayasa Mahkemesi bir başka kararında da Hukuk Devletini “Bütün eylem ve işlemlerinin hukuk kurallarına uygunluğunu başlıca geçerlilik koşulu bilen, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurmayı amaçlayan ve bunu geliştirerek sürdüren, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, Anayasa’ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, insan hak ve özgürlüklerini koruyup güçlendiren, Anayasaya ve hukuk kurallarına bağlılığa özen gösteren, tüm eylem ve işlemleri bağımsız yargının denetimine açık bulunan ve yasaların üstünde Anayasa ile yasa koyucunun da bozamayacağı temel hukuk ilkeleri bulunduğunun bilincinde olan devlet” şeklinde tanımlamıştır.(Anayasa Mahkemesinin KT: 21.09.1993, E: 1993/21, K: 1993/30 sayılı kararı. Anayasa Mahkemesi

Hukuk Devleti'nin varlığından söz edebilmemiz için bir takım ilkelerin (öğelerin) de bu devlette yer alması gerekir. Bu ilkeler; kuvvetler ayrılığı ilkesi, yargı bağımsızlığı ve hâkimlik teminatı ilkesi, idarenin kanuniliği ilkesi, yasamanın ve idarenin yargısal denetimi ilkesi, temel hakların güvence altına alınması ilkesi, devletin mali sorumluluğu ilkesi, devletin faaliyetlerinin belirliliği ilkesi ve demokratik rejim ilkesidir³.

Hukuk Devletini oluşturan en önemli ilkelerden (öğelerden) biri de Kuvvetler Ayrılığı İlkesi'dir. Kuvvetler Ayrılığı İlkesi gereği, yasama, yürütme ve yargı olmak üzere üç ayrı erk bulunmaktadır. Yasama organının faaliyetlerini yerine getirirken uyacağı kurallar Anayasa (1982 AY m.93-97) ve Meclis İçtüzüğü 'nde gösterilmiştir. Aynı şekilde yargı ile ilgili makamların uyacağı usuller de ilgili kanunlarında (HMUK, İYUK, CMK, AYİMK) gösterilmiştir.

Yasama ve yargı organlarının kendi faaliyetlerini yerine getirirken uyacakları usul kurallarına ilişkin düzenlemelerin bulunmasına karşılık, yürütme organının kamu hizmetlerini ifa ederken uyması gereken kuralları gösteren genel bir düzenleyici işlem (Genel İdari Usul Yasası) bulunmamaktadır. Dolayısıyla, yürütmenin bir parçası olan idarenin etkili ve verimli bir kamu hizmeti görmesi engellendiği gibi, bireyler de güçlü idareler önünde (İdarî yargı öncesi aşamada) korumasız kalmakta ve idare ile bireyler arası ilişkilerde istenilen verim elde edilememektedir⁴. Her ne kadar, Anayasa'nın 125. maddesi, idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı denetimini açık tutmuşsa da, hala yargı yolu kapalı olan birçok İdarî işlem ve eylem bulunmaktadır. Yargı denetimine tabi olan İdarî eylem ve işlemlerin ise bu denetim öncesi kesinleşmesi gerekir.

Bu çalışmamızda, İdari Usul Kavramı'nın tanımına yer verilerek, Genel İdari Usulün yasalaşmasıyla neyin amaçlandığı ve faydaları, bu yasaya neden ihtiyaç duyulduğu; bilahare. Genel İdari Usulün bilinen ilkelerine ve Genel İdari Usul Yasası'nda bulunması gereken İdarî usul ilkelerinin neler olduğuna başlıklar halinde yer vereceğiz.⁵ Burada çalışmamızın asıl amacı, Genel İdari Usul Yasası'nın gerekliliği ve sağlayacağı faydalar üzerinde durmak olduğu için Genel İdari Usul İlkeleri üzerinde ayrıntılı olarak durmayıp, sadece Genel İdari

Kararları Dergisi, Sayı:31, s.242.)

³ GİRİTLİ /BİLGEN/ AKGÜNER, a.g.e., s.45 vd; GÜNDAY, a.g.e., s.25 vd; ALİEFENDİOĞLU Yılmaz, Hukuk, "Hukukun Üstünlüğü, Hukuk Devleti", Ankara Barosu Dergisi, Sayı:2001/2, Yıl:58, 31 vd.

⁴ ODYAKMAZ, Zehra, "İdarî Usulden Beklediklerimiz", T.C. Başbakanlık İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 - Ankara, Ankara 1998, s.

⁵ ODYAKMAZ, Zehra, "Hazırlanmakta Olan İdari Usul Kanunu Açısından Demokratikleşme Sürecinde Şeffaflaşma ve Bireye Tanınan Haklar", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Aralık 1997,C: 1 (Prof. Dr. Naci Kınacıoğlu'na Armağan), s.2.

Usul İlkelerinin neler olduğuna yer vermekle yetindik. Ancak bunu yaparken de, okuyucu ve araştırmacıya fayda sağlaması amacıyla anılan İdarî usul ilkelerini ayrıntılı olarak ele alan çalışmaları dipnot ve kaynakça olarak gösterdik.

GENEL İDARİ USUL KAVRAMI

İdarenin, çok çeşitli ve birbirinden farklı nitelikteki faaliyetlerini yerine getirirken uyması gereken usul kurallarını gösteren hukuka, “İdarî Usul Hukuku” denir⁶. Bir başka ifadeyle, İdarî usul, idarenin kamu gücünü kullanarak, bireylerin hak ve menfaat alanlarını ihlal etmeden, daha önceden düzenlenmiş bir çerçevede içerisinde, yargılama makamlarının yaptığı soruşturmaya benzer bir inceleme yaparak, ilgililere de iddia ve savunma hakkı tanınmasını ifade eder.⁷

İdarî Usulü, idarenin sahip olduğu üstün ve ayrıcalıklı kamu gücünü kullanarak bireylerin hak ve menfaatlerini etkilemeden önce, ilgilileri birtakım hak ve yetkilerle donatarak idare önünde kendi hak ve menfaatlerini koruma imkanı sağlayan müessese olarak da tanımlayabiliriz⁸.

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, İdarî usul; kamu kurumu, kamu kuruluşu ve kamu idareleri ile bu yerler adına kamu hizmeti gören özel hukuk gerçek ve tüzel kişilerinin, İdarî faaliyetleri esnasında hukuki sonuç doğuracak olan her türlü işlemlerinin tabi olacağı süreci ve usulü göstermektedir.

GENEL İDARİ USULÜN AMACI VE YARARLARI

Genel olarak İdarî usulün amacı, İdarî faaliyetlerin tam olarak süresi içerisinde ve hukuk kurallarına uygun olarak ifa edilmesinin sağlanması ve kamu hizmetinden yararlananların kişisel menfaatleriyle ilgili İdarî işlem ve eylemlerin belli şekil ve usul çerçevesinde yapılmasıdır. Bir başka ifadeyle, İdarî usul, idarenin kamu yararını etkili bir şekilde gerçekleştirmek amacıyla gerekli olan hukuki şartları sağlama ve İdarî işlemlerin objektif ve dikkatli bir araştırmaya dayandırılarak kamu hizmetinden faydalananların hak ve menfaatlerini teminat altına alma amacını taşımaktadır⁹. Ancak İdarî usulün bu amacının gerçek

⁶ ÖZKAN, Gürsel, İdarî Usulün Düzenlenmesi İhtiyacı ve Genel İdarî Usul İlkeleri, Basılmamış Doktora Tezi, Konya, 1998, s.97.

⁷ ÖZKAN, a.g.t., s. 102; benzer tanım için bkz. ÖZER, M. Akif, “İdarî Usulün Getirecekleri Üzerine”, Ankara Barosu Dergisi, Sayı:2001/1, Yıl:58,s. 193 vd.

⁸ ODYAKMAZ, Şeffalaşma, s.3. Bir başka açıdan İdarî usulü, Yönetimin, ortak ihtiyaçları (tatmin etmek) karşılamak ve bu suretle kamu yararını gerçekleştirmek amacı ile yapacağı tasarruflarında uyulması zorunlu şekil ve usul kuralları olarak tanımlamak mümkündür (KANLIGÖZ, Cihan, “Katılımcı Demokrasi ya da İdarî Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu Üzerine”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:45, Sayı: 1-4, Ankara1996,s.177.).

⁹ AZRAK, Ali ülkü. Umumi İdarî Usulün Teorik Esasları ve Çeşitli Hukuk Sistemlerinde Gelişimi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) İstanbul 1964, s.10.

leşebilmesi için, idare içerisinde kademeli bir denetim sisteminin kurulması ve bu denetim mekanizmasının bir takım yetkilerle (soruşturma yapma, rapor düzenleme gibi) donatılması gerekir.¹⁰

Genel İdarî Usul yoluyla, idarenin yargısallaşması öngörülmemektedir. Bilakis, İdarî faaliyetlerde bireylere daha fazla güvence sağlama amaçlanmaktadır. Zira çeşitli hukuk sistemlerinde (İspanya, İtalya, İsviçre, Almanya, Avusturya, ABD) yer alan İdarî Usul Kanunlarıyla İdarî faaliyetin türüne bakılmaksızın, ilgili İdarî işlemin muhatabı olan bireylere bu İdarî işlemin alınması aşamasına katılma ve buna göre kendini savunma hakkı tanınmıştır¹¹. Aynı şekilde, Anayasa Mahkemesi bir kararında, İdarî usul kurallarının birer güvence niteliği taşıdığını, idarenin iyi işleyişini, tarafsızlığını sağlayarak bu güvenceden yararlananları doğrudan doğruya ve etkili bir şekilde koruduğunu vurgulamaktadır.¹²

Her İdarî işlemin belli bir sebebi ve gerekçesi vardır. İdarî işlemlerde sebep unsuru, idareyi işlem yapmaya sevk eden unsurdur.¹³ İdarî işlemin gerekçesi ise bu sebeplerin işlem metninde gösterilmesidir. İdarenin ilgililer hakkında aldığı bir İdarî işlemde gerekçe göstermesi gerekmezken, bu İdarî işlemin İdarî yargıda dava konusu olması halinde artık işlemin gerekçesini yargı yerine bildirme zorunluluğu vardır. İdarenin işleminde gerekçe göstermesi iki bakımdan büyük önemi haizdir. Öncelikle, işlemin ilgililerine, işlem hakkında asgari düzeyde bilgi verme yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediğinin anlaşılması bakımından önem taşır. İkinci olarak ise, İdarenin işleminde gerekçe göstermesi, muhatabı olan birey bakımından işlemin gerekçesini öğrenme, bilgi edinme hakkını kullanma ve savunma hakkı bakımından önemlidir.¹⁴ Yapılan İdarî işlem ve eylemlerin bir sebebe dayanması zorunludur. İdarî işlem ve eylemlerin yargısal denetimi sebep unsuru yönünden de yapılmaktadır.¹⁵ İdarî işlemin sebep unsurunun olmaması veya sebep unsurunun hukuka aykırı olması halinde,

¹⁰ AZRAK, a.g.t., s. 10.

¹¹ GÜR AN. Sait, Bölge İdare Mahkemeleri ve Danıştay Üzerine Bir İnceleme, İstanbul 1977, s.79-80.

¹² Bkz. Anayasa Mahkemesi'nin KT: 20.4.1971, E: 1970/44, sayılı kararı (Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi, Sayı:9,s.472).

¹³ ATAY, Ethem Ender, İdare Hukuku, Ankara,2006, s. 393; GÜNDAY, a.g.e., 138; ONAR, Sıddık Sami, İdare Hukukunun Umumi Esasları, C. I, İstanbul, 1966, s.281 vd; KALABALIK, Halil, İdare Hukuku Dersleri, İstanbul, 2004, s. 130.

¹⁴ AKILLIOĞLU Tekin, “Yönetmelik İşlemlerde Gerekçe İlkesi”, Amme İdaresi Dergisi , Cilt: 15, Sayı:2,Haziran 1982,s.7-9 ;ÖZKAN Gürsel, a.g.t., s.1 18-119.

¹⁵ 2577 Sayılı İYUK m.2/1-a: İdarî işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan iptal davaları. GÜNDAY, a.g.e., s. 140.

İdarî işlem idari yargı mercii tarafından iptal edilmektedir. Dolayısıyla yeni idari usul yasasının çıkmasıyla birlikte idareye tesis etmiş olduğu işlem ve eylemlerde gerekçe gösterme zorunluluğu getirilerek ilgilinin bilgi edinme ve savunma hakları korunmuş olacaktır.

Genel İdari Usul Kanunu ile birlikte, idari yargının iş yükü de azalacaktır. Zira idari işlem ve eylem üzerindeki yargısal denetim, bastırıcı ve giderici nitelik taşımakta iken, idari usulün getireceği denetim, önleyici nitelik taşıyacaktır. Bu durum, birçok idari uyuşmazlığın yargı önüne gelmeden çözümlenmesini sağlayacaktır¹⁶. Öte yandan, idari işlem ve eylemlerin yargısal denetimi uzun zaman almakta ve çok masraflı olmaktadır. Dolayısıyla, idari işlem ve eylemlerin uygulanmasından doğan sorunların yargı öncesi aşamada çözümlenmesi zaman ve maddi kaynak tasarrufu bakımından hem vatandaşın hem de idarenin lehine olacaktır. Bu nedenle de, idari usul yasasıyla birlikte idari işlem ve eylemlerin yapım süreci açık hale getirilecek ve bireylerin bilgi edinme hakları korunarak, idari işlemin tesisi safhasına katılmaları sağlanacaktır. Yapılacak olan böyle bir düzenleme ile idari işlemlerin uygulanmasından doğacak olan uyuşmazlıklar önceden tespit edilerek ve idarece daha kolay çözüm bulunması sağlanacaktır.¹⁶

İdarenin bilgi vermektan kaçınması, kişilerin bir takım anayasal haklarını (savunma hakkı gibi) kullanmasına engel olmaktadır. Nitekim bazı durumlar vardır ki idare, kişiye yaptırım uygulamak üzere harekete geçmesine rağmen, ilgiliye atfedilen suçlamayı ve bu suçun yaptırımını önceden bildirme ihtiyacı hissetmemektedir.¹⁷ İdarî işlemin muhatabı olan bireyler, haklarında tesis edilen idari işlemlerden haberdar olamamakta ve bu işlemlerin yapılmasına katılamam aktadırlar.¹⁸

İdarenin önceden belirlenmiş olan usul kuralları çerçevesinde faaliyetlerini yerine getirmesi, işlemlerin muhatabı olan vatandaşlar için bir güvence oluşturur. Aynı zamanda idarenin yürütmekte olduğu kamu hizmetini etkili ve verimli bir şekilde yürütmesini de sağlar.¹⁹

¹⁶ ALAN, Nuri , “İdarî Yargını Dünü Bugünü Sorunlar ve Çözümü”, Yeni Türkiye Dergisi, Yıl:2, Temmuz /Ağustos 1996, s.729.

¹⁷ EROGLU, Cem, Devlet Yönetimine Katılma Hakkı, Ankara 1991, s. 145; FİŞEK Kurthan, Yönetime Katılma, Ankara 1977, s.33.

¹⁸ AZRAK, ALİ Ülkü, “İdarî Usul ve Yasalaştırılması”, Danıştay 1.Ulusal İdare Hukuku Kongresi, İkinci Kitap, Kamu Yönetimi, Ankara 1990, s. 822

¹⁹ ÖZKAN, a.g.t., s. 120 ; ODYAKMAZ, İdarî Usul, s. 3.

İDARİ USULUN KANUNLA DÜZENLENME İHTİYACI

Ülkemizde İdarî usule yönelik genel bir yasa yoktur.²⁰ İdarî usulün taşıdığı önemin anlaşılması üzerine hazırlanmış bulunan İdarî Usul Yasa Tasarısı şu anda meclis gündeminde de bulunmamaktadır. Tasarı Adalet Bakanlığı tarafından görüşe gönderilen tasarılar içerisinde yer almasına ve uzun süredir bu konu üzerinde devam eden çalışmalar olmasına rağmen henüz bir sonuca varılamamıştır.

Yürürlükte bulunan çeşitli Yasalarımızda (Vergi Usul Kanunu, Gümrük Vergisi Kanunu, Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun gibi) usul hükümleri bulunmaktadır. Bizim burada kanunla düzenlenmesini istediğimiz husus ise, “Genel İdarî Usul” dür. Yani bir İdarî işlemin tesis edilmesi sürecinde, uyulması gereken yetki, şekil ve diğer usul kurallarının düzenlendiği genel bir yasadır.

Burada değinilmesi gereken bir başka konu ise, genel İdarî usulle ilgili düzenlemenin sadece bireylerle ilgili İdarî işlemleri kapsayacağıdır. Yani, idarenin, bireylerle ilgili işlemleri dışındaki genel düzenleyici işlemlerinde, müteşebbis gibi yaptığı yaratıcı ve teknik işlerde ve iç düzeniyle ilgili genelge, direktif ve benzeri iç düzen işlemlerinde genel İdarî usul yasasının uygulanmamasıdır.²¹

Genel İdarî usulün kanunla düzenlenmesiyle birlikte²², idare hukukunun şekli ve maddi yanları arasında bir denge kurulacaktır. İdarî yargılama usulü hukukunun da konusunu oluşturan İdarî işlemler, İdarî usul kanunuyla birlikte gerçek anlamına kavuşmuş olacaktır. Ayrıca İdarî usul kurallarının, İdarî yargılama usul hukuku kurallarına benzer şekilde düzenlenmesiyle birlikte, idareye, yasaların uygulanması sürecinde büyük bir kolaylık, açıklık ve güven ortamı sağlayacağı gibi bireylerin de hukuki güvenliği artırılmış olacaktır.

Genel İdarî Usul Kanunu, idarenin doğru karar verme yeteneğini artırır ve İdarî yargının iş yükünü bu yönüyle de azaltır. Zira İdarî yargı güvencesine benzeyen, ilgili vatandaşlar için güvenceler içeren bir İdarî usul süreci içerisinde alınan ve ilgililerini yeterince tatmin eden İdarî işlemlere karşı İdarî yargı yerine

²⁰ KARATEPE, Şükrü, İdare Hukuku, 4. Bası, İzmir 1995, s.67; KALABALIK, Halil, İdarî Yargılama Usulü Hukuku, 2. Bası, İstanbul, 2006, s. 128; GÖZLER, Kemal, İdare Hukuku, Cilt. I, Bursa, 2003, s. 732.

²¹ AZRAK, Daniştay, s.823.; Bu konudaki geniş ve sistematik bilgi için bkz. AZRAK ALİ Ülkü, “Umumi İdarî Usul ve Kodifikasyonu Meselesi” İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:XXXIII,Sayı: 1-2,İstanbul 1967,s.74-75.

²² AZRAK, Daniştay, s.115; ÖZAY Melih, “İdarî Usulün Yasalaşması”, Türk İdare Dergisi, Haziran 1999, Yıl:77, Sayı: 423, s. 124.

dava açma gereği duyulmayacaktır. Bu durum kişiler açısından da daha demokratik bir ortamda işlemin oluşmasını sağlar. İdari Usul Kanunu, İdarî yargının önüne gelecek olan İdarî uyuşmazlıkların sayısını azaltmasının yanı sıra İdarî usule ilişkin incelemenin, İdarî işlemin oluşum aşamasında, usul yasasında öngörülen kurallara yeterince uyulup uyulmadığının denetimi ile İdarî yargılama sürecini kolaylaştıracağından, İdarî davalar daha çabuk karara bağlanabilecektir. Aynı şekilde, İdarî işlemin oluşum ve İdarî işleme ilişkin işlem tesisi aşamasındaki incelemenin yeterince ve usul kuralları çerçevesince yapılmış olmasından dolayı İdarî işlemlerde hukuka aykırılıkların azalması nedeniyle de İdarî davalarda denetim kolaylaşacak, davalar daha çabuk karara bağlanacak ve İdarî davaların sayısı da azalacaktır.

İdari Usul Kanunu çıkarıldıktan sonra bu yasanın uygulanmasını gösteren tüzük ve yönetmelikler de çıkarılmalıdır. Söz konusu bu tüzük ve yönetmeliklerde, İdarî işlemin üretim aşaması ayrıntılı bir şekilde işlenmeli ve bu konuda kullanılacak olan formatlar belirlenmelidir. Ayrıca, İdarî işlemin oluşumuna katılacak olan kamu personelinin görev, yetki ve sorumlulukları ayrı ayrı belirtilmelidir. İdarî Usul Kanunumun başarılı olabilmesi için aynı zamanda yönetim yapısında ve bu yönetim yapısı içinde yer alan yöneticilerde de usul yasasına paralel olarak bir takım değişikliğe gidilmeli, hizmet içi eğitimlere alınmalı ve İdarî Usul Kanunu'nun önemi kavratılmalıdır.

Genel İdarî Usulün bir kanunla düzenlenmesi ülkemiz açısından bir ihtiyaç olmaktan çıkmış ve bir zorunluluk haline gelmiştir. Zira Anayasanın “Temel Hak ve Hürriyetlerin Korunması” başlıklı 40. Maddesine 24 03.10.2001 tarihinde 4709 sayılı Yasa ile “Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yollarına ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır.”²³ hükmü getirilmiş olup, ²⁴Genel İdarî Usulün yasayla düzenlenmesiyle birlikte hem Devlet bu konuda anayasal vazifesini yerine getirmiş olacak hem de bireyler hakkında tesis edilecek olan İdarî işlem ve eylemler belli şekil ve usul içerisinde yerine getirilerek bireylerin temel hak ve özgürlükleri daha etkin korunmuş olacaktır.

²³ ALAN, Nuri, “İdari Usul ve İdari Yargı”, Danıştay Dergisi, Yıl:30, Sayı: 102,s. 14-15.

²⁴ 1982 Anayasası Madde 40, “Temel hak ve hürriyetlerin korunması”: Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkânının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir. Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır. Kişinin, resmi görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır.

GENEL İDARİ USUL İLKELERİ

Hukuk devletinin tam olarak gerçekleşebilmesi için, idarenin işlem ve eylemlerinin oluşum usulünün de bizzat idare tarafından değil, ondan daha üstün konumda (asıl işlevi genel ve soyut kural koyma) olan yasama tarafından düzenlenmesidir.²⁵ Bu nedenle, İdarî usule ilişkin bir takım ilkeler belirlenmeli ve bu ilkeler yasama organı tarafından düzenlenecek olan Genel İdarî Usul Yasası'nda yer almalıdır. Bu ilkeler belirlenirken mevcut Danıştay içtihatlarından ve İdarî usulü yasalastıran ülkelerin mevzuatlarından faydalanılmak en doğru çözüm olacaktır. Mevcut taslak incelendiğinde, bu hususların nazara alındığı görülmektedir. Bu durumda birkaç yıldır taslak halinde olan ve yeterince tartışıldığına inandığımız taslağın yasalaşması için TBMM'nin yasama yetkisini kullanması gerekmektedir.²⁶

İdarî usulün dayandığı bir takım genel ilkeler bulunmaktadır. Bu ilkelerin birçoğu aynı zamanda Hukuk Devletinin de birer unsurunu oluşturur. Zira Genel İdarî Usul de, yasal yönetim ilkesi bünyesinde Hukuk Devletinin ayrılmaz bir parçasıdır. Söz konusu bu ilkeleri. Kuvvetler Ayrılığı İlkesi²⁶, İdarenin Kanuniliği İlkesi,²⁷ Kamu Hizmetlerinin Sürekliliği ve Kesintisizliği İlkesi²⁸, Eşitlik İlkesi²⁹, Açıklık İlkesi³⁰, Bilgi Alma Hakkı veya Bilgi Verme Ödevi³¹, Kazanılmış Hakların Korunması İlkesi³², Ölçülülük İlkesi³³, Orantılılık İlkesi³⁴, Bilanço İlkesi³⁵ şeklinde sayabiliriz.

²⁵ KIRATLI, Metin, “İsviçre İdarî Usul Kodifikasyonu”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:6, Sayı:2, Haziran 1973, s. 48.

²⁶ Kuvvetler Ayrılığı İlkesi hakkında geniş bilgi için bkz. ÖZBUDUN Ergun, Türk Anayasa Hukuku, Ankara 1990, s. 212.

²⁷ İdarenin Kanuniliği ilkesi hakkında geniş bilgi için bkz. GÜNDAY, a.g.e., s.28; AZRAK, Ali Ülku, Avrupa Topluluklarında İdarî Yargının Genel Esasları, İstanbul, 1988, s. 64; Yıldırım, Turan, Türkiye'nin İdarî Teşkilatı, 4.Bası, İstanbul, 2005, s. 13.; GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref / TAN Turgut, İdare Hukuku, Genel Esaslar. Ankara 1999, Ciltli, s.495.; EROĞLU, Hamza, İdare Hukuku, Ankara, 1978, 3.Bası, s. 51 vd.; AKYILMAZ, Bahtiyar, İdare Hukuku, Konya, 2004, s. 85.; ATAY, a.g.e., s. 100-101.

²⁸ Kamu Hizmetlerinin Sürekliliği ve Kesintisizliği İlkesi hakkında geniş bilgi için bkz. GÜNDAY, s. 224.

²⁹ Eşitlik İlkesi hakkında geniş bilgi için bkz. ÖZKAN, a.g.t., s. 192-194.

³⁰ Açıklık İlkesi hakkında geniş bilgi için bkz. AKILLIOĞLU Tekin , “Yönetimde Açıklık, Gizlilik ve Bilgi Edinme Hakkı, I. Ulusal İdare Hukuku Kongresi, Kamu Yönetimi, 2.Kitap, 1-4 Mayıs 1990 Ankara, s.807.

³¹ Bilgi Alma Hakkı veya Bilgi Verme Bilgi Verme Ödevi hakkında geniş bilgi için bkz. AKILLIOĞLU, Açıklık, s.818 vd; Hız, Yüksel - Yılmaz, Zekeriya, Bilgi Edinme ve Dilekçe Hakkı, Ankara, 2004, s.22.; KAYA, Cemil, İdare Hukukunda Bilgi Edinme Hakkı, Ankara 2005.

³² Kazanılmış Hak İlkesi hakkında geniş bilgi için bkz. ÖZKAN, a.g.t, s.200 vd.

³³ Ölçülülük İlkesi hakkında geniş bilgi için bkz. ÖZKAN, a.g.t, s.203 vd.

³⁴ Orantılılık İlkesi hakkında geniş bilgi için bkz. ÖZKAN, a.g.t, s.204 vd.

³⁵ Bilanço İlkesi hakkında geniş bilgi için bkz. ÖZKAN, a.g.t, s.205 vd.

İDARİ USUL KANUNUNDA DÜZENLENMESİ GEREKEN İLKELER

İdarî usule ilişkin ilkelerin belirlenmesi³⁶, düzenlenecek olan Genel İdarî Usul Kanunu bakımından büyük önem taşımaktadır. Söz konusu bu ilkeleri, İdarî usulü yasalastırmış olan ülkelerin İdarî usul yasalarından ve yargısal içtihatlardan çıkarabiliriz³⁷.

İdarî Usul İlkelerini, İdarî makama yönelik usul ilkeleri, bireyin güvenliğine yönelik usul ilkeleri, İdarî işleme yönelik usul ilkeleri, İdarî yargı kararlarının uygulanmasına yönelik usul ilkeleri olmak üzere dört ana başlık altında ele alıp inceleyebiliriz.³⁸

1 - İdarî Makama Yönelik Usul İlkeleri³⁹

İdarenin Kendiliğinden ve Yeterli Araştırma Yapması İlkesi⁴⁰,

Yetki Kurallarının Değişmezliği İlkesi⁴¹,

İdarenin Tarafsızlığı İlkesi⁴²,

Dolaysızlık İlkesi⁴³.

³⁶ Özkan, a.g.t., s. 184.

³⁷ ÖZKAN Gürsel, “İdarî Usul Kanununda Düzenlenmesi Gereken Genel İdarî Usul İlkeleri” T. C. Başbakanlık, İdarî Usul Kanunu Hazırlığı Uluslar arası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara ,s.55 vd.

³⁸ ÖZKAN, a.g.m., s.55-56.

³⁹ İdarî İşlemin yapılışı aşamasındaki Genel İdarî Usul İlkeleriyle ilgili olarak bkz. AKYILMAZ, Bahtiyar, İdarî Usul İlkeleri Işığında İdarî İşlemin Yapılış Usulü, Ankara, 2000.; ERKUT, Celal, İdarî İşlemin Kimliği, Ankara, 1990.

⁴⁰ Bu konuda geniş bilgi ve Danıştay kararları için bkz AZRAK, Danıştay, s.826 vd. Ayrıca bu konunun İsviçre Federal Usul Kanunundaki düzenlenme şekli için bkz. KIRATLI, a.g.m., s.54- 55; Federal Almanya İdarî Usul Yasasındaki düzenleme için bkz. GEMALMAZ Mehmet Semih / DOĞRU Osman “Federal Almanya Cumhuriyeti İdarî Usul Yasası (1976)”, İdare Hukuku ve İlimler Dergisi, Prof. Dr. Lütfü Duran’a Armağan Özel Sayısı ,Sayı: 1 -3,Yıl:9,s. 136

⁴¹ Bu konuda geniş bilgi için bkz. ÖZKAN, a.g.m., s.56; Yetki Kurallarına Ayrılığın Yaptırımları Hakkında bkz GÜNDAY , a.g.e., s.l 13.

⁴² Bu konuda geniş bilgi için bkz. ÖZKAN, a.g.m., s.57; Ayrıca bkz AZRAK, Danıştay, s.829-830. Bu konuya ilişkin İsviçre Federal Usul Kanunundaki düzenlenme şekli için bkz. KIRATLI Metin, a.g.m, s.51. Aynı şekilde Federal Almanya İdarî Usul Yasasındaki düzenleme için bkz. GEMALMAZ/ DOĞRU, a.g.m, s. 139.

⁴³ Bu konuda geniş bilgi için bkz. ÖZKAN, a.g.m., s.58; Danıştay kararları için bkz AZRAK, Danıştay, s.827.

2 - Bireyin Güvenliğine Yönelik Usul İlkeleri⁴⁴

Dinlenme Hakkı (Yönetime Katılma Hakkı) İlkesi⁴⁵,
Bilgi Edinme Hakkı İlkesi⁴⁶,
Hukuki Yardım ve Temsil İlkesi⁴⁷,
İdari İşlemlerinin Gerekçeli Olması İlkesi⁴⁸,

İdari İşlemlere Karşı Başvuru Yollarının ve Süresinin Gösterilmesi
Gerekliliği İlkesi⁴⁹,

⁴⁴ Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin 28.09.1977 gün ve (77) 31 sayılı “Bireylerin İdari İşlemler Karşısında Korunması” başlığını taşıyan kararında bireyler için 5 temel ilke belirlenmiş ve üye devletlerin bu ilkelerden faydalanmaları tavsiye edilmiştir. Söz konusu bu ilkeler, 1- dinlenme hakkı, 2-bilgi ve belgelere ulaşma hakkı, 3-hukuki yardım ve temsil, 4-idari işlemin gerekçeli olması, 5- işleme karşı başvuru yollarının gösterilmesi. Bu konuda geniş bilgi için bkz. KUNTBAŞ İhsan. İdarenin İşlemleri Karşısında Bireyin Korunması Hakkında Karar”, Amme İdaresi Dergisi, C:2, S:4, Aralık 1978, s.3-1 E

⁴⁵ Bu konuda geniş bilgi için bkz. AKILLIOĞLU Tekin, “Bireylerin Yönetimsel İşlemler Karşısında Korunması ve Yönetim Hukukumuz”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 15,Sayı:2,Haziran 1982,s.40 vd.; KUNTBAŞ, a.g.rn., s.8; ODYAKMAZ Zehra, Şeffaflaşma, s.5; Bu konuya ilişkin İsviçre Federal Usul Kanunundaki düzenlenme şekli için bkz. KIRATLI, a.g.rn., s.55. Aynı şekilde Federal Almanya İdarî Usul Yasasındaki düzenleme için bkz. GEMALMAZ / DOĞRU, a.g.rn., s. 132.

⁴⁶ Bu konuda geniş bilgi için bkz. AKILLIOĞLU, Yönetimsel İşlemler, s.48 vd; KUNTBAŞ, s.8; AKILLIOĞLU Tekin “Yönetimde Açıklık, Gizlilik ve Bilgi Edinme Hakkı”, I.Ulusal İdare Hukuku Kongresi Kamu Yönetimi, 2.Kitap. 1-4 Mayıs 1990, s.806-807; YILDIRIM Ramazan, “İdare Hukuku Açısından Bilgi Edinme Hak ve Özgürlüğü”, T.C. Başbakanlık, İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara, s.229 vd.; ÖZAY İlhan, Günışığında Yönetim, İstanbul 1996, s.4; AKYILMAZ Bahtiyar, “Yeni Bir İdarî Usul Kanunu Örneğiİspanya Kamu İdarelerinin Hukuki Rejimi ve Genel İdarî Usul Hakkında Kanun”, T.C. Başbakanlık, İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslar arası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara, s.42 vd; ODYAKMAZ, Şeffaflaşma, s. 10 vd; EKEN Musa, “Kamu Yönetiminde Gizlilik Geleneği ve Açıklık İhtiyacı” Amme İdaresi Dergisi, Haziran 1994, Cilt:27, Sayı:2, s.25; SEZER Yasin / KARGIN Naci, “Kamu Yönetiminin Modernleşmesinde Şeffaflaşması Sorunu”, Türk İdare Dergisi, Eylül 2002, Yıl:74, Sayı:436, s.214 vd.; CEYLAN Musa, “Demokrasi ve Gizlilik”, Türk İdare Dergisi, Haziran 1994,Yıl:66, Sayı:403, s. 151 vd; Federal Almanya İdarî Usul Yasasındaki düzenleme için bkz. GEMALMAZ/ DOĞRU, a.g.rn., s. 13; Kaya, Cemil, İdare Hukukunda Bilgi Edinme Hakkı, Ankara 2005.

⁴⁷ Bu konuda geniş bilgi için bkz. AKILLIOĞLU, Yönetimsel İşlemler, s.50 vd; KUNTBAŞ, a.g.rn., s.8; ÖZKAN, a.g.rn., s.60 vd.

⁴⁸ Bu konuda geniş bilgi için bkz. AKILLIOĞLU, a.g.rn., vd; KUNTBAŞ, a.g.rn., s.8; AZRAK, Daniştay, s.830; AKILLIOĞLU Tekin, “Yönetimsel İşlemlerde Gerekçe İlkesi”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 14, Sayı:3, Eylül 1983,s.7vd; SEZGİNER Murat, “Usul Kanunlarında İdarî İşlemin Dış Görünüşü”, T.C. Başbakanlık, İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara, s.217-219; KABOĞLU İbrahim, “Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Jurisprudansı ve İdarî Kararların Gerekçeli Olma Zorunluluğu”, I. Ulusal İdare Hukuku Kongresi, II.Kitap, İdarî Yargı, 1-4 Mayıs 1990 Ankara, s.309-310; ODYAKMAZ, Şeffaflaşma, s. 12 vd; KANLIGÖZ, Cihan, “İdarî İşlemlerde Yazılı Bildirim”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11 Sayı: 1-4, Ankara 1988, s.173-192; Daniştay kararları için bkz. AZRA, Daniştay, s.831; ÖZKAN Gürsel, a.g.rn., s.63.

⁴⁹ Bu konuda geniş bilgi için bkz. AKILLIOĞLU, Yönetimsel İşlemler, s.53 vd; KUNTBAŞ, a.g.rn.,

Savunma Hakkı İlkesi⁵⁰.

3- İdarî İşleme Yönelik Usul İlkeleri

Başvuruların Cevaplandırılmasının Gerekliliği İlkesi⁵¹,

İdarî İşlemin İlgililerine Bildirilmesinin Gerekliliği İlkesi⁵²,

İdarî işlemin Re'sen Yürütülmesi İlkesi⁵³,

İdarî İşlemlerde İstikrar İlkesi⁵⁴,

İdarî İşlemlerin Geri Alınması, Değiştirilmesi ve Kaldırılması İlkesi⁵⁵, İdarî İşlemlerin Geriye Yürümezliği İlkesi⁵⁶,

Usulde Paralellik İlkesi⁵⁷.

s.11; ODAYKMAZ, Şeffaflaşma, s. 14 vd; SEZGİNER, s.224 vd; YILDIRIM Turhan, "İdarî Usul Yasası Kapsamında İdareye Başvuru", T.C. Başbakanlık, İdarî Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara, s. 252 vd.; Bu konuya ilişkin İsviçre Federal Usul Kanunundaki düzenlenme şekli için bkz. KIRATLI, a.g.m., s.56-57. Aynı şekilde Federal Almanya İdarî Usul Yasasındaki düzenleme için bkz. GEMALMAZ/DOĞRU, a.g.m., s. 142.; Ayrıca İdarî Başvuru kavramı, idari başvuru türleri ve idari başvuruların hukuki sonuçları hakkında geniş bilgi için bkz. Yıldırım, Ramazan, İdarî Başvurular, 2. Bası, Konya, 2006,s. 28 vd.; İdare Mahkemesinde iptal davası açma usulü hakkında bkz. Demirkol, Selami - Bereket, Zuhul, İdarî Yargıda Dava Açma ve Davaların Takip Usulü, Ankara, 1998, s. 11 vd.

50 AKILLIOĞLU Tekin, Yönetim Önünde Savunma Hakları, Ankara 1983, 59 vd-134 vd.; ÖZKAN, a.g.m., s.65; KABOĞLU İbrahim, a.g.m., s.304; ÖRÜCÜ, Esin, "Avrupa Hukukunda İdare Hukukunun Genel İlkeleri",İdare Hukuku ve İlimler Dergisi,(Prof. Dr. Lütfü Duran'a Armağan Özel Sayısı) Sayı: 1-3, Yıl:9, s.251; ALAN, İdarî Usul, s.7 vd; Danıştay kararları için bkz. AZRAK, Danıştay, s.828-829.

51 Bu konuda geniş bilgi için bkz ÖZKAN, a.g.m., s.67; HONDU Selçuk. "İYUK'ta Yer Alan İdarî Usuller ve Uygulaması", T.C. Başbakanlık, İdarî Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara, s.261-262; YILDIRIM T., a.g.m., s.248- 249.

52 Bu konuda geniş bilgi için bkz AKILLIOĞLU Tekin, "Yönetimsel İşlemlerin yürürlüğe Giriş Sorunu" Amme İdaresi Dergisi, Haziran 1979,Cilt: 12, Sayı: 2, s. 34 vd; KANLIGÖZ, Yazılı Bildirim, s. 173 vd.; ÖZKAN,a.g.m., s.69-70.

53 Bu konuda geniş bilgi için bkz GÜNDAY, a.g.e., s.84 vd; ÖZKAN, a.g.m., s.70.

54 Bu konuda geniş bilgi için bkz ÖZKAN, a.g.m., s.71-72.

55 Bu konuda geniş bilgi için bkz TAN Turgut, İdarî İşlemlerin Geri Alınması, Ankara 1970,s.7 vd.;TAN Turgut, "İdarenin Kesin İşlemleri ve 5917 Sayılı Kanun Uygulaması", Amme İdaresi Dergisi, Aralık 1969, Cilt:2, Sayı:4,S. 101-102.;GÖZÜBÜYÜK Şeref Ahmet, Yönetim Hukuku, Ankara 1997, 269-270; BİLGİN, Hüseyin, Belediyelerin Taşınmaz Mal Zilyetliğine Yapılan Tecavüzlerin İdarî Yoldan Önlenmesi, Ankara, 2005, s.97.

56 Bu konuda geniş bilgi için bkz BIYIKLI, Haşan İsmet, "Fransız ve Türk Hukuk Sistemlerinde İdarî İşlemlerin Geriye Yürümezliği İlkesi", Danıştay Dergisi, 1973, Yıl:3, Sayı: 11,s.82- 129;BALKAR K.G., "İdarenin Kararlarının Makale Şümül Meselesi", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 1996, Cilt: 15. Sayı: 2, s. 210.

57 Bu konuda geniş bilgi için bkz GÜNDAY, a.g.m., s. 108 vd ve 134 ;ÖZKAN, a.g.m, s.74.; Danıştay kararları için bkz. AZRAK, Danıştay, s.832-833.

4- İdari Yargı Kararlarının Uygulanmasına Yönelik Usul Hükümleri

İdarî Yargıda Savcılık Kurumunun Aktif Hale Getirilmesi ve Savcılara Yargı Kararlarının Yerine Getirilmesinde Denetim Yetkisinin Verilmesi Gerekliliği⁵⁸,

Yargı Kararlarının, İşlem Üretme Sürecine Katılan Memurların Sicilinde Esas Alınması Gerekliliği⁵⁹,

Yargı Kararlarının İdarî İşlemin Tesisinde Emsal Alınmasının Gerekliliği⁶⁰,

Yargı Kararlarını Uygulayacak Kamu Görevlilerinin Sorumluluğunun Belirlenmesi⁶¹.

SONUÇ

Buraya kadar ifade ettiğimiz hususlardan da anlaşılacağı üzere, halen görüş için sunulan yasalar arasında bulunan İdarî Usul Yasa Tasarısı bir an önce kanunlaştırılmalıdır. Ayrıca, bu usul kanunundaki hükümleri ifade eden, açıklayan, uygulamada yol gösteren tüzük ve yönetmeliklerin de bir an evvel hazırlanması gerekmektedir. Bütün bu çalışmalar sonucunda idarenin çalışmalarının daha etkin ve verimli hale getirilmesinin yanı sıra bireylerin temel hak ve hürriyetleri de korunmuş olacaktır. Zira ülkemiz bürokrasisinde ve kamu yönetiminde egemen olan gizlilik anlayışı bu yasa ile birlikte sona erecek, İdarî iş ve işleyiş daha şeffaf hale gelecektir. Bireyler, kendileri ile ilgili her türlü konuda usul kanunu ile güvence altına alınmış biçimsel kurallar çerçevesinde idareye başvurabilecek ve başvuruları hakkında daha doyurucu cevaplar alabileceklerdir. İdarece verilen yanıtlar üzerine takip edecekleri yollar ve gerekiyorsa dava açma hakkı ve süresi de vurgulanmış olacaktır.

Genel İdari Usul Yasası'yla birlikte bireylerin de İdarî işlemin oluşum safhasına katılıyor olması, demokratik gelişim açısından önemli bir aşama olarak görülebilir. Bu sayede İdarî nitelikteki birçok uyuşmazlık da yargı önüne gelmeden çözümlenmiş olacaktır.

İyi yasalar kadar iyi uygulayıcılar da önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu yasa ile birlikte, bu yasaı uygulayacak olan kişilerin de hizmet içi eğitime tabi

⁵⁸ ÖZKAN, a.g.m., s.76.; YET, Orhun, “Yargı Kararlarının Uygulanması”, T.C. Başbakanlık, İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara, s. 255-256; GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref, Yönetmelik Yargı, Ankara 1999, s.379 ve 328-329.

⁵⁹ ÖZKAN Gürsel ,a.g.t., s.249-250.

⁶⁰ ÖZKAN Gürsel, a.g.t., s.251-252.

⁶¹ YET, a.g.m. s.252-259; ÖZKAN, a.g.m., s.78.

tutulmaları ve konu hakkında bilgilendirilerek usul yasası ile öngörülen ilke ve hedefleri benimsemelerinin sağlanması gerekmektedir. Bu sayede kötü uygulayıcılar tarafından bireylerin temel hak ve hürriyetlerinin ihlali önlenecek ve uluslararası düzeyde ülkemizin itibarının artmasına katkıda bulunulmuş olacaktır.

KAYNAKÇA:

AKILLIOĞLU, Tekin; “Bireylerin Yönetmelik İşlemleri Karşısında Korunması ve Yönetim Hukukumuz”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:5,Sayı:2,Haziran 1982. (Yönetmelik İşlemleri).

AKILLIOĞLU, Tekin; “Yönetimde Açıklık, Gizlilik ve Bilgi Edinme Hakkı”, I.Ulusal İdare Hukuku Kongresi, Kamu Yönetimi, 2.Kitap,I-4 Mayıs 1990, Ankara (Açıklık).

AKILLIOĞLU, Tekin; “Yönetmelik İşlemlerinde Gerekçe İlkesi”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 2, Haziran 1982 (Gerekçe).

AKILLIOĞLU, Tekin; “Yönetmelik İşlemlerin Yürürlüğe Giriş Sorunu”, Amme İdaresi Dergisi, Haziran 1979, Cilt: 12, Sayı: 2 (Yürürlüğe Giriş).

AKYILMAZ, Bahtiyar; İdari Usul İlkeleri Işığında İdari İşlemin Yapılış Usulü,

Ankara, 2000 (İdari Usul).

AKYILMAZ, Bahtiyar; “Yeni Bir İdarî Usul Kanunu Örneği; İspanya Kamu İdarelerinin Hukuki Rejimi ve Genel İdarî Usul Hakkında Kanun”, T.C. Başbakanlık, İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998, Ankara.

AKYILMAZ, Bahtiyar; İdare Hukuku, Konya, 2004.

ALAN, Nuri; “İdarî Usul ve İdari Yargı”, Danıştay Dergisi, Yıl:30, Sayı: 102 (İdari Usul).

ALAN, Nuri; “İdarî Yargının Dünyu Bugünü Sorunlar ve Çözümü”, Yeni Türkiye Dergisi, Yıl:2, Temmuz /Ağustos 1996 (Sorunlar).

ALİFENDİOĞLU, Yılmaz; “Hukukun Üstünlüğü, Hukuk Devleti”, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 2001/2, Yıl:58.

ATAY, Ethem Ender; İdare Hukuku, Ankara, 2006.

AZRAK, Ali Ülku; “İdarî Usul ve Yasalaştırılması”, Danıştay 1.Ulusal İdare Hukuku Kongresi, İkinci Kitap, Kamu Yönetimi, Ankara 1990 (Danıştay).

AZRAK, Ali Ülku; “Umumi İdarî Usul ve Kodifikasyonu Meselesi” İ.Ü.H.F. Mecmuası, Cilt: XXXIII, Sayı: 1-2,İstanbul 1967 (Umumi).

AZRAK, Ali Ülku, Avrupa Topluluklarında İdari Yargının Genel Esasları, İstanbul, 1988 (Avrupa).

AZRAK, Ali Ülkü; Umumi İdarî Usulün Teorik Esasları ve Çeşitli Hukuk Sistemlerinde Gelişimi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) İstanbul 1964.

BALKAR, K.G.; “İdarenin Kararlarının Makale Şümülü Meselesi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 1996,Cilt: 15, Sayı: 2.

BIYIKLI, Haşan İsmet; “Fransız ve Türk Hukuk Sistemlerinde İdarî İşlemlerin Geriye Yürümezliği İlkesi”, Danıştay Dergisi 1973, Yıl:3,Sayı:1 I.

BİLGİN, Hüseyin; Belediyelerin Taşınmaz Mal Zilyetliğine Yapılan Tecavüzlerin İdarî Yoldan Önlenmesi, Ankara, 2005.

CEYLAN, Musa; “Demokrasi ve Gizlilik”, Türk İdare Dergisi, Haziran 1994. Yıl: 66, Sayı: 403.

DEMİRKOL, Selami / BEREKET, Zuhale; İdarî Yargıda Dava Açma ve Davaların Takip Usulü, Ankara, 1998.

EKEN, Musa; “Kamu Yönetiminde Gizlilik Gelenegi ve Açıklık İhtiyacı” Amme İdaresi Dergisi, Haziran 1994, Cilt: 27, Sayı: 2.

ERKUT, Celal; İdarî İşlemin Kimliği, Ankara, 1990.

EROGLU, Cem; Devlet Yönetimine Katılma Hakkı, Ankara 1991.

EROGLU, Hamza; İdare Hukuku, Ankara, 1978, 3. Bası.

FİŞEK, Kurthan; Yönetime Katılma. Ankara 1977.

GEMALMAZ, Mehmet Semih / DOĞRU Osman; “Federal Almanya Cumhuriyeti İdarî Usul Yasası(1976)”, İdare Hukuku ve İlimler Dergisi, Prof. Dr. Lütfü Duran’a Armağan Özel Sayısı, Sayı: 1-3, Yıl: 9.

GİRİTLİ, İsmet / BİLGİN Pertev / AKGÜNER Tayfun; İdare Hukuku, İstanbul 2001. GÖZLER,Kemal; İdare Hukuku, Cilt. 1, Bursa, 2003., s. 732.

GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref; Yönetmelik Yargı, Ankara 1999.

GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref; Yönetim Hukuku. Ankara 1997.

GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref/ TAN, Turgut; İdare Hukuku., Genel Esaslar, Ankara 1999, Cilt: 1.

GÜNDAY, Metin; İdare Hukuku, Ankara 1999.

GÜRAN, Sait; Bölge İdare Mahkemeleri ve Danıştay Üzerine Bir İnceleme, İstanbul 1977.

HIZ, Yüksel /YILMAZ, Zekeriya; Bilgi Edinme ve Dilekçe Hakkı, Ankara, 2

HONDU, Selçuk; “İYUK’ta Yer Alan İdarî Usuller ve Uygulaması”, T.C. Başbakanlık İdarî Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara.

KABOĞLU, İbrahim; “Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Jurisprudansı ve İdarî Kararların Gerekçeli Olma Zorunluluğu”, I. Ulusal İdare Hukuku Kongresi, II. Kitap, İdarî Yargı, 1-4 Mayıs 1990 Ankara.

KALABALIK, Halil; İdarî Yargılama Usulü Hukuku, 2. Bası, İstanbul, 2006.

KALABALIK, Halil; İdare Hukuku Dersleri, İstanbul, 2004.

KANLIGÖZ, Cihan; “İdarî İşlemlerde Yazılı Bildirim, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt; 11 Sayı: 1-4, Ankara 1988 (Yazılı Bildirim).

KANLIGÖZ, Cihan; “Katılımcı Demokrasi ya da İdarî Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu Üzerine”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:45, Sayı: 1-4, Ankara 1996 (İdarî Usul).

KARATEPE, Şükrü; İdare Hukuku, 4. Bası, İzmir 1995.

KAYA, Cemil; İdare Hukukunda Bilgi Edinme Hakkı, Ankara 2005.

KIRATLI, Metin; “İsviçre İdarî Usul Kodifikasyonu”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, Haziran 1973.

KUNTBAY, İhsan; “İdarenin İşlemleri Karşısında Bireyin Korunması Hakkında Karar”, Amme İdaresi Dergisi, C:2, S:4. Aralık 1978.

ODYAKMAZ, Zehra; “Hazırlanmakta Olan İdarî Usul Kanunu Açısından Demokratikleşme Sürecinde Şeffaflaşma ve Bireye Tanınan Haklar”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Aralık 1997, C: 1, (Prof. Dr. Naci Kınacıoğlu’na Armağan).

ODYAKMAZ, Zehra; “İdarî Usulden Beklediklerimiz”, T.C. Başbakanlık İdarî Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara, Ankara 1998.

ONAR, Sıddık Sami; İdare Hukukunun Umumi Esasları, C. I, İstanbul, 1966.

ÖRÜCÜ, Esin; “Avrupa Hukukunda İdare Hukukunun Genel İlkeleri”, İdare Hukuku ve İlimler Dergisi, (Prof. Dr. Lütfü Duran’a Armağan Özel Sayısı) Sayı: 1-3, Yıl:9.

ÖZAY, İlhan; Günışığında Yönetim, İstanbul 1996.

ÖZAY, Melih; “İdarî Usulün Yasalaşması”, Türk İdare Dergisi, Haziran 1999, Yıl:77, Sayı:423, s.124.

ÖZBUDUN, Ergun; Türk Anayasa Hukuku, Ankara 1990.

ÖZER, M. Akif; “İdarî Usulün Getirecekleri Üzerine”, Ankara Barosu Dergisi, Sayı:2001/1, Yıl:58,

ÖZKAN, Gürsel; “İdarî Usul Kanununda Düzenlenmesi Gereken Genel İdarî Usul İlkeleri” T.C. Başbakanlık, İdarî Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara.

ÖZKAN, Gürsel; İdarî Usulün Düzenlenmesi İhtiyacı ve Genel İdarî Usul İlkeleri. Basılmamış Doktora Tezi, Konya 1998.

SEZER, Yasin / KARGIN Naci; “Kamu Yönetiminin Modernleşmesinde Şeffaflaşması Sorunu”, Türk İdare Dergisi, Eylül 2002, Yıl: 74, Sayı: 436.

SEZGİNER, Murat; “Usul Kanunlarında İdari İşlemin Dış Görünüşü”, T.C. Başbakanlık, T.C. Başbakanlık, İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara.

TAN, Turgut; “İdarenin Kesin İşlemleri ve 5917 Sayılı Kanun Uygulaması”, Amme İdaresi Dergisi, Aralık 1969, Cilt:2, Sayı:4.

TAN, Turgut; İdari İşlemlerin Geri Alınması, Ankara 1970.

YET, Orhun; “Yargı Kararlarının Uygulanması”, T.C. Başbakanlık, İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara.

YILDIRIM, Ramazan; “İdare Hukuku Açısından Bilgi Edinme Hak ve Özgürlüğü”, T.C. Başbakanlık, İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998, Ankara.

YILDIRIM, Turhan; “İdari Usul Yasası Kapsamında İdareye Başvuru”, T.C. Başbakanlık, İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara

YILDIRIM, Ramazan; İdari Başvurular, 2.Bası, Konya, 2006.

YILDIRIM, Turan; Türkiye’nin İdari Teşkilatı, 4.Bası, İstanbul, 2005.

İDARİ USUL VE ŞEKİL İLKELERİ İLE GENEL İDARİ USUL KANUNU ÖNTASARISINA ELEŞTİRİSEL BİR YAKLAŞIM (IV)

Haşan DURSUN*

Bu çalışma, İdari Usul ve Şekil İlkeleri ile Genel İdari Usul Kanunu Öntasarısına Eleştirel Bir Yaklaşım*¹ adlı makalemizin dördüncü (sonuncu) kısmını oluşturmaktadır. Daha önceki çalışmamızın ilk kısmında bir kısım temel şekil ve usul kuralları anlatılmış, ikinci kısımda temel şekil ve usul kurallarıyla birlikte Öntasarının sistematik değerlendirmesine yer verilmiş, üçüncü kısımda Genel İdari Usul Kanunu Öntasarısının değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışmamızın bu kısmında ise Öntasarı üzerindeki değerlendirmeler tamamlanmış ve sonuç kısmına yer verilmiştir.

5. İdari İşlemin Tamamlanması Bölümü

Öntasarının bu bölümünde altı maddeye yer verilmiştir.

a. İşlem Yapma Yükümlülüğü ve Süresi Maddesi

Öntasarının 33. maddesinin 1. fıkrasında, İdarenin, başvuru üzerine ya da resen başlayan usulün sonucunda gerekli işlemi, bu kanuna uygun olarak yapacağı ve özel bir hazırlık sürecini gerektirmeyen bireysel işlemleri en geç altmış gün içinde tamamlayacağı belirtilmiştir. Bu hükmün hatalı ve eksik bir şekilde ifade edildiği düşünülmektedir.

* DPT Uzmanı

¹ Çalışmanın ilk kısmı için bkz. Dursun, H. İdari Usul ve Şekil İlkeleri İle Genel İdari Usul Kanunu Öntasarısına Eleştirel Bir Yaklaşım, Türk İdare Dergisi, Mart 2007, Sayı: 454, ss.99-128, İkinci kısmı için bkz. Dursun, H. İdari Usul ve Şekil İlkeleri İle Genel İdari Usul Kanunu Öntasarısına Eleştirel Bir Yaklaşım, Türk İdare Dergisi, Eylül 2007, Sayı: 456, ss.219-244, Üçüncü kısmı için ise bkz. Dursun, H. İdari Usul ve Şekil İlkeleri İle Genel İdari Usul Kanunu Öntasarısına Eleştirel Bir Yaklaşım, Türk İdare Dergisi, Aralık 2007, Sayı: 457, ss. 149-174.

Fıkra ifade edilen “özel bir hazırlık sürecini gerektirme” ibaresi belirsiz olduğundan bu ibarenin kullanılması isabetli olmamıştır. Bu ibare yerine, İspanya Kamu İdarelerinin Hukuki Rejimi ve Genel İdari Usul Hakkında 26 Kasım 1992 Tarihli Kanunun 342. maddesinde belirtildiği üzere² “aksine hüküm bulunmayan hâllerde” ibaresine yer verilmesi daha yerinde olacaktır.

Öte yandan, fıkra, İdarenin, usulün sonucunu altmış gün içerisinde tamamlamadığı takdirde ne olacağının belirtilmemesi büyük bir eksiklik olarak görülmektedir. İspanya’nın söz konusu yasasının yukarıda belirtilen 43. maddesindeki olduğu gibi geniş bir zımni kabul alanı benimsenmeden kanımızca bu hükmün pek fazla geçerliliği bulunmamaktadır. Geniş bir zımni kabul alanı benimsenirse, bu durumun, İdareyi altmış gün içerisinde olumlu veya olumsuz bir karar almaya iteceği hususu unutulmamalıdır.

b. Maddi Hataların Düzeltmesi Maddesi

Öntasarının 34. maddesinde; işlem metninde tarafların, adı, soyadı, unvan ve adreslerine ilişkin yanlışlıklar ile hesaplama hataları ve diğer maddi hataların saptanması hâlinde, idarece resen ya da ilgilinin başvurusu üzerine düzeltme yapılmasının zorunlu olduğu ifade edilmekte ve yapılan düzeltmelerin ilgisine bildirileceği ifade edilmektedir.

Bu hüküm olumlu olmakla birlikte, bir takım eksiklikler içermektedir. Her şeyden önce düzeltmelerin ilgisine ne kadar bir süre içerisinde bildirileceğinin saptanması yerinde olacaktır. Diğer yandan, maddi hataların düzeltilmesi; idari işlemin icrasına kadar istenebilmeli, maddi hataların düzeltilmesi bahanesiyle idari işlem değiştirilmemeli, maddi hataların düzeltilmesi yoluna gidilirken İdarenin tarafları dinlemesi esası getirilmeli ve idari işlem yapılmadan önceki maddi hataların nasıl düzeltileceği gösterilmelidir.³ Maddede, bu konulara yer verilmemesi bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Yine maddi hataların düzeltilmesi usulüyle yakın ilişki içerisinde olan ve açık veya yeteri kadar açık olmayan idari işlemler için öngörülmesi gereken tavzih (açıklığa kavuşturma) usulünün⁴ Öntasarıda öngörülmemesi ve onun maddi hataların düzeltilmesi usulüyle ilişkisinin kurulmaması bir diğer eksikliktir.

c. İdari İşlemin Gerekçesi Maddesi

Öntasarının 35. maddesinde; her idari işlemin gerekçeli olmak zorunda olduğu, gerekçe idarenin o işlemi yapmasını gerektiren maddi ve hukuki

² Madde hakkında fazla bilgi için bkz. ibid., s. 163.

³ Hukuk usulündeki maddi hataların düzeltilmesi ile karış. Kuru, Arslan, Yılmaz, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, s. 536.

⁴ Hukuk usulündeki tavzih usulü hakkında bilgi için bkz. ibid., s. 534, 535.

sebeplerin açık ve anlaşılır şekilde yer alacağı, takdir yetkisi kullanılarak yapılan işlemlerde işlemin sebebi ve amacının da belirtileceği ifade edilmektedir.

Mutlak şekilde her idari işlem için gerekçe ilkesini öngören bu hüküm olumlu olmakla birlikte bir takım eksiklikler içermektedir. Her şeyden önce bu maddede gerekçenin içeriği hakkında yeterli düzenleme öngörülmemiştir. Akıllıoğlu'nun belirttiği üzere gerekçe kısa olmalı ve işlemin yapılmasına dayanak olan üst hukuk normlarını göstermelidir.⁵ Bu hususlara maddede yer verilmesi uygun olacaktır. Ayrıca, maddede, takdir yetkisi kullanılarak yapılan işlemlerde işlemin sebebi ve amacının gösterileceğini belirten hüküm de eksiktir. Gerçekten de çeşitli yasalarda yer alan “milli güvenlik”, “kamu düzeni”, “gecikmesinde sakınca bulunan haller” ve “lüzum” gibi oldukça belirsiz ve soyut kavramlar bu madde kanunlaştığı takdirde işlemin sebebi olarak gösterilebilecektir. Hâlbuki takdir yetkisi kullanılırken bu kavramların idari işleme aynen sebep unsuru olarak aktarılması, takdir yetkisi kullanılırken işlemin sebep unsurunun gösterilmesi koşulunun sağlandığını göstermez. Önemli olan husus, yukarıda da belirtildiği üzere idari işlemin sebebinin söz konusu soyut ve belirsiz kavramların bir veya birkaçına altlanabilmesidir. Altlanma işlemi yapılmadan işlemin gerçek anlamda sebebi gösterilmiş sayılamaz. Bu açıdan maddeye; takdir yetkisi kullanılırken salt soyut ve belirsiz kavramların idari işlemin sebebi olarak kullanılmasının yeterli olmadığı; ayrıca, işlemin sebep unsurunun söz konusu soyut ve belirsiz kavram veya kavramlara altlanılmasının şart olduğu ifade edilmelidir.

d. Başvuru Yollarının Gösterilmesi Maddesi

Öntasarının 36. maddesinin 1. fıkrasında; bireysel işlem metninde idarenin, ilgilinin hangi idari makam, yargısal merci veya alternatif uyuşmazlık çözüm usullerine başvurabileceğini ve sürelerini belirtmek zorunda oldukları vurgulanmış, 2. fıkrasında ise düzenleyici işlemlerde bu işleme karşı doğrudan veya uygulama işlemi üzerine karşı hangi yargı merciine hangi süreler içinde başvurulabileceğinin ayrı bir maddede gösterileceği ifade edilmiştir. Bu hükümlerin eksik ve/veya hatalı olarak düzenlendiği düşünülmektedir.

Bir kere, bireysel işlem metninde alternatif çözüm usullerine başvurulabileceğinin belirtilmesi yerinde olmamıştır. Öntasarının 43. maddesinin 2. fıkrasında; alternatif uyuşmazlık çözüm usullerine başvuru isteğe bağlı tutulduğuna göre isteğe bağlı bir başvurunun bireysel idari işlem metninde götse-

⁵ Bkz. Akıllıoğlu, Gerekçe İlkesi, s. 14.

rilmesi doğru değildir. Diğer yandan, çeşitli defalar bahsedilen Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin 77 (31) sayılı Kararında; idari işlem metninde başvuru yolu gösterilirken sadece olağan başvuru yollarının gösterileceği belirtilmesine rağmen bu konuda bir hüküm bulunmaması yerinde olmamıştır. Yine söz konusu kararın başvuru yollarının gösterilmesi ilkesinin yorum kısmında sözlü veya zımnî işlemlere karşı başvuru yolunun gösterilmesi gerekmediği, ilkenin sadece yazılı işlemler bakımından uygulanacağı belirtilmesine rağmen 1. fıkrada bu konuda bir açıklık bulunmamaktadır. Açıklanan bu hususlar doğrultusunda Öntasarının 36. maddesinin 1. fıkrasının yeniden düzenlenmesi uygun olacaktır.

Öte yandan, çeşitli defalar belirtildiği üzere idari usulün konusu bireysel idari işlemler olduğundan 36. maddenin 2. fıkrasında düzenleyici işlemlerle ilgili başvuru yollarının gösterilmesi yerinde olmamıştır. Yine bu fıkrada, uygulama işlemine karşı başvuru yolu konusunda bir hükme yer verilmesi de doğru olmamıştır. Bireysel idari işlem hakkında öngörülen başvuru yolundan farklı olarak uygulama işlemine karşı farklı hükümlere tabi bir başvuru yolu öngörmek uygulama işleminin doğasına aykırıdır. Çünkü düzenleyici işlem uygulanmakla zaten bireysel bir idari işleme dönüşmüştür. Bu açıdan 36. maddenin 2. fıkrasının kaldırılması gerekir.

e. Bireysel İdari İşlemin Şekli Maddesi

Öntasarının 37. maddesinin 1. fıkrasında; idari işlemlerin kural olarak yazılı şekilde yapılacağı ve yazılı olmayan işlemlerin ilgilinin talebi üzerine idarece yazılı hâle getirileceği ifade edilmiş, 2. fıkrasının (e) bendinde ise idari işlem metninin aslı ve suretlerinin tamamında yetkili idare evrak defteri kayıt tarihi ve sayısının yer alacağı ifade edilmiştir. Bu hükümlerin de eksik ve/veya hatalı olduğu düşünülmektedir.

37. maddenin 1. fıkrasında yazılı olmayan işlemlerin ilgilinin talebi üzerine idarece yazılı hâle getirileceğinin belirtilmesi uygun olmamıştır. Çeşitli defalar belirtildiği üzere, İdarenin ayrıkçı kimi durumlarda sözlü veya hareketsiz kalmasıyla işlem tesis etmesi olanaklıdır. Sözlü veya hareketsiz kalınarak yapılan idari işlemlerin ilgilinin talebi üzerine yazılı bir şekle dönüştürülmesi işin doğasına aykırıdır. Örneğin bir mitingi “dağılın” talimatı vererek dağıtan bir güvenlik mensubunun yapmış olduğu bu sözlü işlemin ilgilinin talebi üzerine yazılı şekle dönüştürülmesi işin doğasına aykırıdır. Yine, İdarenin hareketsiz kalarak tesis ettiği idari işlemin de yazılı şekle dönüştürülmesi işin doğasına aykırıdır. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunun 10. maddesi; İdarenin başvuruya hareketsiz kalarak tesis ettiği işlemi zımnî ret saymakta ve zımnî ret sayılan işleme karşı dava hakkı tanımaktadır. Böylelikle Kanun, zımnî ret işlemine karşı dava yolunu öngörerek ilgiliyi koruma, bir başka deyişle ilgilinin dava açma hakkının kaybolmasını önlemektedir. İşte bu zımnî ret

işlemin yazılı şekle dönüştürülmesi işin doğasına aykırıdır. Çünkü zaten Kanun başvurunun zimmen reddedildiğini varsaymaktadır.

37. maddenin 2. fıkrasının (e) bendinde; idari işlem metninin aslı ve suretlerinin tamamında yetkili idare evrak defteri kayıt tarihi ve sayısının bulunacağının ifade edilmesi ise eksik olmuştur. Yukarıda yazıldık ilkesi anlatılırken ayrıntılı olarak belirtildiği üzere idari işlemde önemli olan husus, işlem metninde yetkili idare evrak defterinin kayıt tarihinin gösterilmesi değil, idari işlemin yapılış tarihinin işlem metninde gösterilmesidir. İdari işlemin yapılış tarihi işlem metninde gösterilirse; işlemin yapıldığı tarihteki mevzuata uygun olup olmadığı, işlemi yapan idari makam ya da merciin zaman bakımından yetkili olup olmadığı ve disiplin işlerinde uyulması gereken sürelerle uyulup uyulmadığı konularında fikir verir. Bu açıdan söz konusu bende hem de ilk öncelikli bir şekilde idari işlemin tarihinin, işlem metninin aslı ve suretlerinde gösterileceği yolunda bir hüküm konulmalıdır.

Son olarak, idari işlem metninin aslı ve suretlerinde gösterilmesi gereken bir hususa değinilmesi de yerinde olacaktır: 37. maddede, olağan toplantı yerleri dışında yapılan idari işlemlerin yapıldığı yerin, işlem metninde gösterilmesinin zorunlu tutulmaması son derece isabetsiz olmuştur. İdari işlemin yapıldığı yer, kimi durumlarda hukukumuz açısından büyük önem taşımaktadır. Örneğin 3.7.2005 tarih ve 5393 sayılı Kanunun 20. maddesinin 3. fıkrasında; belediye meclisinin mutlak toplantı yeri dışında toplanmasının zorunlu olduğu durumda, üyelere önceden bilgi vermek kaydıyla belediye başkanının belediye sınırları içerisinde belirlediği yerde toplantı yapılacağı, ayrıca, toplantının yeri ve zamanının mutlak usullerle belde halkına duyurulacağı ifade edilmiştir. Bu hüküm çerçevesinde; olağan toplantı yeri dışında ancak belediye sınırları içerisinde olsa bile belediye başkanının belirlemediği bir yerde toplanan belediye meclisinin aldığı karar, usul ve şekil açısından hukuka aykırı olacaktır. İşte kurul hâlinde çalışan organların olağan toplantı yerleri dışında kanunun aradığı koşullara uygun olarak toplanıp toplanmadığını belirlemek açısından; olağan toplantı yeri dışında toplanılması halinde idari işlem metninin aslı ve suretlerinde toplantı yerinin gösterileceği şeklinde 37. maddede bir hükme yer verilmesi son derece isabetli olacaktır.

f. Bireysel İdari İşlemin Yürürlüğe Girmesi Maddesi

Öntasarının son olarak inceleyeceğimiz 38. maddesinde; idari işlemin, işlem metninde açıkça daha sonraki bir tarihte yürürlüğe gireceği belirtilmemişse, ilgilisi için usulüne uygun tebliğ edildiği andan itibaren yürürlüğe gireceği ve tebliğ edildiği andaki içeriği ile geçerli olacağı ifade edilmiştir.

Bu hüküm, Türk pozitif hukukunun sürenin başlangıcı, örneğin, dava açma süresinin başlangıcı konusunda koyduğu hükümlerle tutarlı olmadığı gibi

sürenin başlangıcı konusunda yapılan çağdaş düzenlemelerle de uyumlu değildir. Gerçekten de, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun dava açma süresi başlıklı 7. maddesinin 2. fıkrasının (a) bendinde; idari uyuşmazlıklarda, dava açma süresinin, bildirim yapıldığı tarihi izleyen günde işleyeceği ifade edilmiştir. Gerçi Öntasarının 38. maddesinin gerekçesinde; Anayasanın 125. maddesinin 3. fıkrasının kanun hükmü hâline getirildiği ifade edilse de bu ifade kanımızca iki açıdan isabetsizdir. Bir kere, Anayasanın 125. maddesinin 3. fıkrası hükmü, sadece idari işlemlerde açılacak davaların süresinin başlangıcıyla ilgili bir husustur. Diğer yandan, 2577 sayılı Kanunun 7. maddesinde, dava açma süresinin, bildirim yapıldığı tarihi izleyen günden itibaren başlayacağını belirtilmesi de Anayasanın söz konusu hükmüne aykırı değildir. Çünkü 2577 sayılı Kanunun 7. maddesi, Anayasanın 125. maddesinin 3. fıkrasını somutlaştırarak dava açma süresinin nasıl hesaplanacağını göstermektedir. Daha açık bir deyişle, Anayasanın 125. maddesinin 3. fıkrasında, idari işlemlere karşı açılacak davalarda sürenin yazılı bildirim tarihinden itibaren başlayacağı ifade edilmekte, ancak, sürenin nasıl hesaplanacağını gösterilmemektedir. 2577 sayılı Kanunun 7. maddesinin söz konusu hükmü ise süre konusundaki Anayasal hükümden sapmayarak dava açma süresinin bildirimden itibaren başlayacağını ancak dava açma süresi hesaplanırken bildirim ertesi gününden itibaren hesaplama yapılacağını belirterek Anayasanın bu hükmünü somutlaştırmaktadır.

Öntasarının 38. maddesinde idari işlemin, aksine hüküm yoksa ilgilisi için usulüne uygun olarak tebliğ edildiği andan itibaren yürürlüğe gireceğinin belirtilmesi, öte yandan, çağdaş düzenlemelere de uygun düşmemektedir. Örneğin İsviçre Federal İdari Usul Kanununun 20. maddesinin 1. fıkrasında; günle belirtilen sürenin taraflara bildirim yapılması gereken hâllerde bildirim ertesi günü işlemeye başlayacağı, 2. fıkrasında ise sürenin, taraflara bildirilmesinin gerekmediği hâllerde, süreyi başlatan olayın ertesi günü işlemeye başlayacağı ifade edilmiştir.⁶ Bu çerçevede, Öntasarının 38. maddesindeki süre hükmünün; idari işlemin, aksine bir hüküm bulunmuyorsa ilgilisi için usulüne uygun olarak tebliğ edildiği günün ertesi gününden itibaren yürürlüğe girmesi yönünde değiştirilmesi uygun olacaktır.

SONUÇ

Bu çalışmadan duraksamaksızın çıkarılacağı üzere İdarenin işlem ve eylemlerinde uyacağı usul ve şekil kurallarını saptayan genel bir idari usul kanununun çıkartılması Anayasanın 2. maddesinde ifade edilen hukuk devleti ilkesini tam olarak yaşama geçirmek açısından yaşamsal bir önem taşımaktadır.

⁶ Bkz. Kıratlı, a.g.rtı., s. 53.

Çünkü, İdarenin işlem ve eylemlerinde uyacağı usul ve şekil kurallarının saptanması ve İdarenin söz konusu kurallara tabi tutulması hukuk devletinin önemli koşullarından birisidir. İdarenin işlem ve eylemlerinde uyacağı usul ve şekil kurallarının yasal dayanağının bulunması, bir başka deyişle, Genel İdari Usulü Kanununun çıkartılması hukuk devleti ilkesinin yaşama tam olarak geçirilmesinde önemli bir kilometre taşı olacaktır.

Günümüz devletlerinde kamu gücünü kullanma tekeli İdareye aittir. Bu gücün kullanılması bir takım usul ve şekil kurallarına tabi tutulmaz ve böylelikle “öngörülebilir idare” kavramı yaşama geçirilmezse İdare ile kamu hizmetinden yararlananlar⁷ arasında yanlış anlamalar, iletişim kopukluğu ve işbirliği eksikliği gibi önemli sorunlar doğar. Bundan da öte, İdarenin işlem ve eylemlerinde tabi olduğu usul ve şekil kurallarının bulunmaması İdarenin dogmatik sezgilere ve keyfiliğe dayalı olarak bireylere katlanması zor engel ve güçlükler çıkartmasına yol açabilir. Bu açıdan, hukuki istikrar ve hukuki güven ilkelerinin yaşama tam olarak geçirilmesi açısından da genel nitelikli bir idari usul kanununa gereksinim duyulduğu açıktır.

Genel İdari Usul Kanunu Öntasarısına yöneltilebilecek eleştiriler sadece burada değinilen hususlardan da ibaret değildir. Öntasarı, başka hususlar bakımından da eleştiriye tabi tutulabilir. Ancak ne kadar eleştirilirse eleştirilsin Genel İdari Usulü Kanununun çıkartılması hukuki istikrar ve hukuki güven ilkelerinin tam olarak yaşama geçirilmesi açısından da büyük bir önem taşımaktadır.

Çağdaş nitelikli bir genel idari usul kanunundan hem bütün olarak, hem de saptadığı usul ve şekil ilkelerinden inanılmaz faydalar elde edilmektedir. Ancak ayrı bir incelemenin konusunu oluşturabilecek nitelikte geniş olan söz konusu faydalara burada değinilmeyecektir. Çağdaş hükümler taşıyan genel bir idari usul kanunundan burada değinilecek olan fayda; idari uyumsuzlıkların azaltılmasıdır. İdarenin işlem ve eylemlerinde uygulayacağı usul ve şekil kuralları saptanmadığı için kamu yönetiminde çok sayıda uyumsuzluk ve anlaşmazlıklarla karşılaşmakta, söz konusu anlaşmazlık ve uyumsuzlıkların büyük çoğunluğu da yargı yoluna götürülerek idari yargı ağır bir iş yükü altına sokulmaktadır. Ağır bir iş yükü altında bulunduğu için günümüzde idari yargı büyük bir krizle karşı karşıya kalmakta ve gittikçe söz konusu kriz daha da derinleşmektedir. Çağdaş gelişmelere uygun hükümler taşıyan genel bir idari⁷

⁷ Burada “idare edilenler” yerine kamu hizmetinden yararlananlar tabirini bilinçli olarak kullanmaktayız. Çünkü çağdaş ülkeler idare eden-idare edilen ayrımını kaldırarak bunun yerine kamu hizmetini sunan-kamu hizmetinden yararlananlar ayrımını benimsemiştir.

usul kanunu kamu hizmetinden yararlananlarla İdare arasındaki uyumsuzlukları da azaltmaya yarayacak ve böylelikle idari yargının iş yükü bir nebze olsun hafifleyebilecektir.

İdarenin işlem ve eylemlerinin tabi olacağı usul ve şekil kurallarını gösteren çağdaş nitelikte genel bir idari usul kanununun çıkartılması artık kuramsal bir tartışma olmaktan çıkmış, Türkiye açısından bir gereklilik hâline gelmiştir. Gerçekten de, Dokuzuncu Kalkınma Planının (2007-2013) Kamu Hizmetlerinde Kalite ve Etkinliğin Artırılması Gelişme Ekseninin 7.5.1. Kurumlar Arası Yetki ve Sorumlulukların Rasyonelleştirilmesi kısmının 688. paragrafında; “Kamu kurum ve kuruluşlarının işlem ve eylemlerinde uyacakları usul ve esasları içeren yasal düzenleme gerçekleştirilecektir” şeklinde bir hükme yer verilmiş,⁸ 2008 Yılı Programının Kamu Hizmetlerinde Kalite ve Etkinliğin Artırılması üst başlığı altındaki Kurumlar Arası Yetki ve Sorumlulukların Rasyonelleştirilmesi kısmının Politika Öncelikleri ve Tedbirler bölümünün 2. Önceliğinin 2.1. no’lu tedbirinde; “Genel İdari Usul Kanunu Tasarısına ilişkin çalışmalar sonuçlandırılacaktır” hükmüne yer verilmiş, bu hükmün açıklama kısmında ise, idari işlem ve kararların tabi oldukları şekil ve usul kurallarının gösterilmesi ve idarenin karar alma sürecinin belirlenmesine yönelik kanun tasarısı hazırlık çalışmalarının iş ortamının iyileştirilmesi amacına da hizmet edecek şekilde sonuçlandırılacağı ifade edilmiştir.⁸ Bilindiği üzere Kalkınma Planları ve Programlar kamu kesimi için bağlayıcı olduğundan Plan ve Program hükümleri doğrultusunda bir Genel İdari Usul Kanunu Tasarısının hazırlanarak Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulması gerekmektedir.⁹

Çağdaş düzenlemeler içeren bir Genel İdari Usul Kanununun çıkartılması, Türkiye’nin Avrupa Birliğine tam üye olarak katılabilmesi açısından da yaşamsal bir öneme sahiptir. Çünkü Avrupa Birliğinin kuruluş temelini dayandığı ilkelerden birisi hukuk devleti ilkesi olup, genel idari usul konusundaki bir yasa, hukuk devleti ilkesinin yaşama geçirilmesinin önemli aracı olarak görülür. Diğer yandan, yukarıda ayrıntılı bir şekilde anlatıldığı üzere Avrupa Birliği Hukukunun önemli bir parçasını oluşturan AET Antlaşmasının 190. maddesi, bireysel idari kararların gerekçeli olmasını istemekte, 173. maddesi ise gerekçesiz olarak yapılan işlemleri herhangi ayraksı bir kurala yer vermeden doğrudan şekil ihlali olarak kabul ederek iptalini öngörmektedir. Avrupa Topluluğu Adalet Divanı da üye ülkelerin uyması gereken bir takım

⁸ Bkz. 1.7.2006 tarih ve 26215 Mükerrer sayılı Resmi Gazete.

⁹ Bkz. 28.10.2007 tarih ve 26684 Mükerrer sayılı Resmi Gazete.

genel usul kurallarını saptamış bulunmaktadır. Şu anda Türkiye'nin Avrupa Birliği karşısındaki statüsü; katılım süreci ülkesi "accession country" konumudur. Katılım süreci konumunda bulunan bir ülkenin Avrupa Birliği normlarına uyum sağlaması kaçınılmaz bir zorunluluk olarak gözükmektedir. Bu açıdan, Türkiye, evrensel ilkelerle ve Avrupa Birliği normlarıyla uyumlu nitelikte idari işlem ve eylemlerde uyulması gereken usul ve şekil kurallarını gösteren bir kanunun bir an önce çıkartması büyük fayda sağlar; aksi bir durumda, daha somut bir deyişle, genel idari usul yasasının bulunmaması durumunda Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki müzakerelerde bir sıkıntının doğabileceğinin de zihinden uzak tutulmaması gerekir.

KAYNAKÇA

Akıllıoğlu, Tekin. Yönetim Önünde Savunma Hakları, TODAİE Yayınları No:206, Ankara, 1983, (Savunma Hakları).

..... Yönetmelik İşlemlerinde Gerekecek İlkesi, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 15, Sayı 2. Haziran 1982, (Gerekecek İlkesi).

..... Yönetimde Açıklılık-Gizlilik ve Bilgi Alma Hakkı in I. Ulusal İdare

Hukuku Kongresi, İkinci Kitap, Kamu Yönetimi, 1-4 Mayıs, Ankara, 1990.

Akıllıoğlu, Tekin. Bahtiyar. İdari Usul İlkeleri Işığında İdari İşlemin Yapılış Usulü, Yetkin Yayınları, Ankara-2000, (İdari İşlemin Yapılış Usulü).

..... Yeni Bir İdari Usul Kanunu Örneği: İspanya Kamu İdarelerinin Hukuku

Rejimi ve Genel İdari Usul Hakkında Kanun in İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, T.C. Başbakanlık, 17-18 Ocak 1998, Ankara.

Arkan, Sabih. Ticari İşletme Hukuku. Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Yayın Nu.276, Ankara, 1993.

Azrak, A. Ülkü. İdari Usul ve Yasalaştırılması in I. Ulusal İdare Hukuku Kongresi, İkinci Kitap, Kamu Yönetimi, 1-4 Mayıs, Ankara, 1990.

..... İdari Usulün Kodifikasyonuna İlişkin Sorunlar in İdari Usul Kanunu

Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, T.C. Başbakanlık, 17-18 Ocak 1998, Ankara.

Balta, Tahsin Bekir. İdare Hukukuna Giriş, TODAİE Yayınları No: 1 17, Sevinç Matbaası, Ankara-1970.

Duran, Lütfi. İdare Hukuku Ders Notları, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982.

Dursun, Haşan. Japon Merkezi İdare Yönetimi, DPT Yayınları, Ankara, 1999.

.....Kamu Görevlilerinin Etik Kuralları, Türk İdare Dergisi, Yıl: 75, Sayı:441, Aralık 2003.

Erem, Faruk. Ceza Usulü Hukuku. Genişletilmiş Üçüncü Bası, AÜHF yayınları. No: 274, Sevinç Matbaası, Ankara, 1970.

Eren, Fikret. Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I, Gözden Geçirilmiş 4. Bası, Sevinç Matbaası. Ankara-1991.

Goffaux, Patrick. Transparence Administrative Et Motivation Formelle Des Actes

Administratifs En Belqine (Belçika’da İdari Saydamlık ve İdari Davaların Açık Gerekçeleri) in İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, T.C. Başbakanlık, 17-18 Ocak 1998, Ankara.

Gözler, Kemal. İdare Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2005. Günday, Metin. İdare Hukuku, Yenilenmiş Beşinci Baskı, imaj Yayıncılık, Ankara-2002.

..... 1982 Anayasasına Göre İdari yargı Denetiminin Kapsamı ve Sınırları in

I. Ulusal İdare Hukuku Kongresi Birinci Kitap İdari Yargı, 1-4 Mayıs 1990 Ankara, Danıştay Matbaası Ankara-1991.

Gözbüyük A. Şeref ve Tan Turgut. İdare Hukuku Genel Esaslar Cilt 1, Turhan Kitabevi, Ankara, 1998.

..... İdare Hukuku Cilt 2 İdari Yargılama Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 1999.mm

İnan, Ali Naim. Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı, Üçüncü baskı, AÜHF Yayınları No:479, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara-1984.

Kaboğlu, Ö. İbrahim. Avrupa Topluluğu ve İdari Yargı Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Jurisprüdansı ve İdari Kararların Gerekçeli Olma Zorunluluğu in I. Ulusal İdare Hukuku Kongresi Birinci Kitap İdari Yargı 1-4 Mayıs 1990 Ankara, Danıştay Matbaası Ankara-1991.

Kıratlı, Metin. İsviçre’de İdari Usul Kodifikasyonu, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, Haziran 1973.

Kuru Baki, Arslan Ramazan, Yılmaz Ejder. Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, “S” Yayınları, Ankara, 1986.

Onar, Sıddık Sami. İdare Hukukunun Umumi Esasları I. Cilt, Üçüncü Bası, İsmail Aygün Matbaası, İstanbul, 1966.

..... İdare Hukukunun Umumi Esasları III. Cilt, Üçüncü Bası, İsmail Aygün Matbaası, İstanbul, 1966.

Özay, İl Han. İkinci Bine Kavuşurken Günışığında Yönetim. Alfa Yayınları, İstanbul, 1984.

Özyöük, Mukbil. İdare Hukuku, İdari Yargı Ders Notları, Ankara, 1975, (Ders Notları). Payaslıoğlu, Arif T. Yönetimde Davaları Azaltma Yolları, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, Eylül 1969.

Sağlam, Fazıl. Temel Hakların Sınırlanması ve Özü. A.Ü.S.B.F. Yayınları: 506, Ankara, 1982.

Sezginer, Murat. Usul Kanunlarında İdari İşlemin Dış Görünüşü in İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, T.C. Başbakanlık, 17-18 Ocak 1998, Ankara.

Toroslu, Nevzat. Nasıl Bir Ceza Kanunu, V Yayınları, Birinci Basım, Ekim 1987, Ankara. Yayla, Yıldızhan. İdare Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1985.

Yıldırım, Ramazan. İdare Hukuku Açısından Bilgi Edinme Hak ve Özgürlüğü in İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, T.C. Başbakanlık, 17-18 Ocak 1998, Ankara.

Young, Hardin John. Administrative Procedure Act of U.S.A. in İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu, T.C. Başbakanlık, 17-18 Ocak 1998, Ankara.

Wade, H.W.R. Administrative Law, Oxford At The Clarendon Press, London, 1961.

İDARECİ ANILARI

**TÜRKİYE’NİN EN BÜYÜK GÜCÜ OLAN MÜLKİ
İDARE AMİRLERİ VE İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
PERSONELİNİN TÜRKİYE’NİN GELECEK
İDEALLERİ İÇİN ÖZVERİYLE ÇALIŞTIĞINA DAİR
KİMSENİN KUŞKUSU BULUNMAMAKTADIR.
MALUM OLDUĞU ÜZERE BU SEÇKİN VE ONURLU
GÖREVLER, ÖNEMİNİ VATANDAŞIMIZA HİZMET
ETMEKTEN ALAN, DOLAYISIYLA
SORUMLULUĞU YÜKSEK GÖREVLERDİR.**

RECEP TAYYİP ERDOĞAN

BAŞBAKAN

MEHMET NECATİ ÇETİNKAYA



Mehmet Necati ÇETİNKAYA, 7 Şubat 1943'de Elazığ'ın Baskil İlçesine bağlı Kadıköy'de doğdu. Baba adı Cumaali, anne adı Bedriye'dir.

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olduktan sonra 30.11.1967-23.05.1970 tarihleri arasında İstanbul Valiliği Maiyet Memurluğu yaptı. 29.05.1970 tarihinde Malatya - Arapgir Kaymakamlığına atandı. Askerlik görevini 14.04.1973-28.10.1974 tarihleri arasında asteğmen olarak yaptı. 04.11.1974 tarihinde Rize-Çayeli Kaymakamlığına, 31.12.1975 tarihinde ise Mardin Kızıltepe Kaymakamlığına atandı. 06.11.1976 - 22.02.1978 tarihleri arasında Çalışma Bakanlığı Müsteşar Yardımcılığı ve vekilliği görevlerinde bulundu. 12.12.1979 tarihinde Hatay İl Emniyet Müdürlüğüne, 26.08.1983 tarihinde Giresun İl Emniyet Müdürlüğüne, 19.03.1984 tarihinde ise Emniyet Genel Müdür Yardımcılığına atandı. 13.05.1984 tarihinden itibaren Ordu Valisi, 25.02.1988 tarihinden itibaren Konya Valisi olarak görev yaptı. 17.08.1991 - 20.02.1992 tarihleri arasında Olağanüstü Hal Bölge Valiliği görevinde bulundu. Daha sonra 20.02.1992 tarihinde Bursa Valiliğine, 27.09.1993 tarihinde ise Manisa Valiliğine atandı. 01.11.1995 tarihinde kendi isteğiyle emekli oldu.

Hatay İl Emniyet Müdürü iken yaptığı başarılı çalışmalardan ötürü 18.07.1980 tarihinde Bakan tarafından, 01.09.1980 tarihinde Hatay Vahşince, 13.03.1981 tarihinde Hatay İli Sıkıyönetim Komutan Yardımcısı tarafından, 1982 tarihinde Devlet ve Genelkurmay Başkanı tarafından, 11.11.1982 ve 10.12.1982 tarihlerinde Hatay Vahşince, 11.08.1983'te İntihap Encümenince takdirname ile, Mart 1983 tarihinde ise Hatay Vahşince Teşekkümame ile ödüllendirildi. Ordu Valisi iken 01.08.1986 tarihinde Başbakan Turgut ÖZAL tarafından teşekkümame, Konya Valisi iken 06.03.1990'da Türk Basın Birliği tarafından başarı belgesi, 21.08.1990 tarihinde Bakan tarafından takdirname, 06.05.1991 tarihinde Milli Eğitim Bakanı tarafından takdirname, Olağanüstü Hal Bölge Valisi iken 13.11.1991 tarihinde Milli Eğitim Bakanı tarafından takdirname, Manisa Valisi iken Milli Eğitim Bakanı tarafından takdirname verildi.

Görevleriyle ilgili ABD ve Almanya'da "yerel yönetimler ve kamu yönetimi" seminerlerine katıldı ve sertifika aldı. Bestelenmiş ve TRT repertuarına alınmış çok sayıda şiiri, ayrıca yayınlanmış bir kitabı bulunmaktadır.

TBMM’de 20. Dönem Konya ve 21. Dönem Manisa, 22. Dönem Elazığ Milletvekilliği yapmış olup, halen 23. Dönem Elazığ Milletvekili olarak görevini sürdürmektedir.

TBMM’de Adalet Komisyonu ve İçişleri Komisyonu Başkanlıkları, Dışişleri Komisyonu üyeliğinin yanı sıra Güney Afrika - Türkiye Parlamentolar Arası Dostluk Grubu Başkanlığı ve Karadeniz Ekonomik İşbirliği Parlamenter Asamblesi (KEİPA) Başkan Vekilliği görevlerinde bulunmuştur.

AK Parti kurucusu olup MKYK ve MYK üyeliklerinin yanı sıra halen AK Parti Genel Başkan Yardımcısı olup Seçim İşleri Başkanıdır.

BALDAN SÜZÜLEN İMBİKLER

M. Necati ÇETİNKAYA

Bana göre başarının sırrı, başarının temel esası, işi gününde/zamanında yapmak, bugünün işini yarına bırakmamak; işi bizzat takip etmek ve halkla iç içe olmaktır.

Ben de bu temel prensiplerden hareketle gerek kaymakamlık, gerekse valilik yaptığım dönemlerde ve sair zamanlarda tüm meslek hayatım boyunca işi mahallinde takip etmeye halkla iç içe olmaya, işi başkalarına havale etmektense bizzat bir şantiye şefi gibi mahallinde takip etmeye büyük önem verdim.

Makama çakılı bir mülki idare amiri asla olmadım. Hep halkımızın ve çalışanların içerisinde bulunmaya, onlarla hemhal olmaya, sık sık onları ziyaret ederek dertlerini ve çalışmalarını yakından gözlemlemeye çalıştım.

Her zaman şunu söyledim benimle çalışanlara, “Eğer beni bu masaya esir olarak görürseniz, biliniz ki ben bir iş yapmıyorum.”

Gittiğim yerlerde güvenlik güçlerini ziyaret etmek, onların çalışmalarını, kişisel durumlarını, karakolların durumlarını yerinde görmeye, incelemeye büyük önem verirdim.

Bunun birçok örneğini henüz görevde olan arkadaşlarımıza örnek olması açısından anlatabilirim.

Ordu Valisi iken, 1986 yılı Ramazan ayında sahurdan sonra, saat takriben 04.00 sularında Hanımın, “Bugün de gitme! Ramazan ayı uykusuz kalıyorsun, biraz istirahat et, dinlen” şeklindeki sözlerine rağmen evden ayrıldım ve sahil boyunca Perşembe, Fatsa, Ünye ve oradan da Akkuş ilçelerine doğru yol aldım.

Perşembe’yi geçtikten sonra Yasun Burnu’na doğru yol alırken bir telsiz anonsu duydum. Telsizde, Bolaman’la Fatsa arasında evleri genellikle ahşap olan Fatsa’ya bağlı bir mahallede yangın çıktığı anons edildi. Ben hemen bizzat devreye girdim. O civarda itfaiye teşkilatı olan Çamsan, Perşembe, Fatsa, Ünye çimento fabrikasının bütün itfaiye araçlarının en seri bir şekilde olay mahalline intikal etmesi için talimat verdim.

Bu arada kendimde son sürat olay mahalline hareket ettim. Oraya vardığımda talimat verdiğim birçok kurumun itfaiye teşkilatı oradaydı ve yangın kontrol altına alınmıştı. Yangının tamamen söndüğünden emin olduktan

sonra, mağdurlara “geçmiş olsun” dileklerimi ilettim. Daha sabahın beşiydi. Henüz güneş doğmamıştı. Vatandaş kendi arasında **“Bu Vali Hızır. Fatsa’yla Ordu arası en erken bir saatte gelinebilir. Hâlbuki bu Vali yangından 10 dakika sonra olay yerine intikal etti.” şeklinde konuşuyordu.**

İlçe Kaymakamı ile Belediye Başkanı ise yangın söndükten sonra yangın yerine intikal etmişlerdi. Beni orada görünce büyük bir mahcubiyet içerisine girdiler. Vali olay mahallindeydi. Kendileri ise yangın söndürüldükten sonra gelmişlerdi.

Gayet tabi onlar uyuyordu ben ise uyanıktım ve seyir halinde idim. Hani bir atasözümüz var ya , “gezen tilki, yatan aslandan yeğdir” diye. Ben de işte sürekli gezmenin, makama çakılı kalmamanın ödülünü ve karşılığını her zaman almışumdır.

Bu tür bir yaklaşım, görev yaptığınız vatandaşların gönlünü fethedecek en güzel bir çalışma tarzıdır. Bu tür bir çalışma ile bulunduğunuz yerde sevilir, sayılır ve efsaneleşirsiniz. Dalga dalga yayılır sizin o çalışma tarzınız. Ve insanlar gittiğiniz her yerde sizi sevgiyle, muhabbetle kucaklar, bağrına basar. Ve o zaman gerçek manada devletin temsilcisi ve gerçek manada “Devlet Baba” olursunuz.

Bir örnek daha verecek olursak,

1984 yılı başında Ordu’da göreve başladığımda dönemin Cumhurbaşkanı Sayın Kenan Evren ve dönemin Başbakanı Merhum Turgut Özal dediler ki, **“seni oraya gönderiyoruz ama senden orada yeniden hortlayan şu terörü bitirmen dışında bir şey beklemiyoruz. Yeter ki sen orada bu terör olayını bitir ” dediler.**

Gittiğimde Ordu’da sıkıyönetim vardı. Göreve başladığım Pazartesi günü hemen durumu inceledim ve Çarşamba günü Başbakanla bizzat telefon görüşmesi yaptım ve talebimi bildirdim. “Efendim burada sıkıyönetimin hemen kaldırılmasını istiyorum” dedim. Bu talebimi yazılı olarak da ayrıca bildirdim. Talebim üzerine Ordu’da sıkıyönetim kaldırıldı.

Hâlbuki ben oraya hareket ederken Cumhurbaşkanı Sayın Evren, “3. Ordu Komutanı’na bizzat talimat verdim. Bölgede artık sizin talimatlarınıza göre hareket edecek ve siz ne isterseniz onu yerine getirecek. Yeter ki, bu terör belasından bu bölgeyi kurtarın” dedi.

Gittiğimde hakikaten 3. Ordu komutanı rahmetli Fikret Okyay Paşa ve herkes Fatsa’daydı. Ben gider gitmez bir toplantı yaptım. Toplantıda, güvenlik güçleri bana, hiçbir istihbari bilginin devlet kurumlanınız tarafından doğru

dürüst alınamadığını ifade ettiler. Yani Emniyet Müdürlüğü, Jandarma Komutanlığı ve diğer istihbarat kurumları hiç bir yerde istihbarat alamıyorsa orada terörle ve suçla mücadele etmeniz son derece zorlaşır.

Bölgede, 30-40 kişilik silahlı terör grupları köyleri dolaşıyor. Onlardan lojistik destek alıyor, fakat siz oradaki köylülerden istihbarat alamıyorsunuz. Bunun bir nedeni olması lazım. Güven duygusunun zedelenmesinin işaretidir bu. Vatandaş devletine, güvenlik güçlerine güvenmiyor, devletine, güvenlik güçlerine istihbari bilgiler verdiğinde başına bir iş geleceğinden korktuğu için istihbari bilgi vermiyor.

Öncelikle halktaki bu güven duygusunun yeniden tesisi için gayret gösterilmesi gerektiğini müşahade ettim. Terörle mücadele için öncelikle halkın güvenini yeniden kazanmamız gerekiyordu.

Hemen işe başladım, muhtarlarla, daire müdürleri ile sivil toplum örgütleri ile toplantılar yaptım ve gördüm ki halkla devlet arasındaki ipler kopuk. Bir güven tazelenmesi, güvenin kazanılması lazım. Bunun için gece gündüz durmadan, dinlenmeden zaman ve mekân mefhumu gözetmeksizin köyleri gezdim. En fakir aileleri tespit ettim, çeşitli hediyeler de alarak gidip, “çayınızı içmeye geldim” diyerek onların çayını içtim. Bu çalışmamız, bu çabamız 10-15 gün içinde kentten kırsal alana en ücra köye kadar Ordu’nun her tarafına yayıldı.

Bu gezilerim sırasında onlara dedim ki, “Geçmişte, Ordu terörden en büyük sıkıntıyı çeken illerimizden biridir. Ama bu güzel ilimiz, bu sıkıntıyı bir daha çekmeyecek. Biz, devletiz. Sizin emrinizde ve hizmetinizdeyiz. Ama bu terör belasının çözülmesi için sizin de bize destek vermeniz lazım. Benim gecem gündüzüm yoktur. Gecenin hangi saatinde olursa olsun, direkt olarak gelin evimin kapısını çalın. Kapıyı bizzat ben açarım ve sizi her zaman dinlerim.”

Belli bir süre sonra hakikaten de öyle oldu. Vatandaş günün ya da gecenin her hangi bir saatinde makamımızın ya da evimizin kapısını çalıyor ve bize bilgiler taşıyordu. Terörün yoğun olduğu bölgelerin muhtarları yağmur gibi istihbarat yağdırmaya başladı ve verilen bütün istihbarat bilgilerinin hepsi de doğru çıktı.

Mesela hiç unutmam bir köy muhtarımız bir gece saat 03:30’da bizzat geldi evimin kapısını çaldı ve son derece önemli istihbari bilgiler getirdi. Verilen bilgilerden yola çıkarak oralarda fevkalade başarılı operasyonlar yaptık.

İşte bu, vatandaşla iç içe olmanın, vatandaşın gönlüne girmenin, yönettiğiniz insanların sevgisini kazanmanın ödülü ve en güzel örneklerinden birisidir.

1989'da Konya Valisi idim. O zaman Türkiye Gazetesi yazarı Ahmet Sağırılı bütün illeri seçim dolayısıyla dolaşıyor ve izlenimlerini gazetede yazıyordu. Her tarafa gitmiş, bizi de ziyarete geldi.

Ziyaret sırasında “Sayın Valim! Erzurum'a, Erzincan'a, Maraş'a, Malatya'ya ve birçok ile gittim. Gittiğim her yerde ‘Necati Çetinkaya gibi bir vali istiyoruz’ dediler. Nereye gittiysek aynı şeyi söylediler. Halk sizi seviyor. Sizi örnek gösteriyor. Bunun sebebi nedir? Bunu bizzat sizden öğrenmek istiyorum” dedi. (Ki, bunu daha sonra gazetede ki köşesinde de yazdı. O köşe yazısı hala arşivlerimde bulunmaktadır)

Ona, “Biz de arkadaşlarımızla aynı şekilde görev yapıyoruz ama benim bir farkım var. Belki diğer arkadaşlarımız da yapıyordur ama benim çalışma anlayışım, benim çalışma tarzım şudur: Bulduğum yerde hiçbir vatandaş aracı vasıtasıyla bana gelemmez. Aracıyı, tavassutu kaldırdık. Vatandaşa her zaman kapımız açık. Vatandaş, herhangi bir derdi olduğunda direkt olarak bize gelir, hiçbir engelle takılmadan içeri girer ve derdini söyler. Yapılması o an mümkünse aynı anda ilgili daireye talimatlar verilir ve aynı anda yerine getirilir. Yani bugünün işini kesinlikle yarına bırakmam.” dedim.

Zaten ben gittiğim her yerde yaptığım açıklamalarda basma, bürokratlara ve vatandaşlara, “Bugünün işini yarına bırakmayın. Bugün git yarın gel tarzındaki bir anlayış bizim yönetim anlayışımızda yoktur. ‘Bugün git yarın gel’ zihniyetini tamamen ayaklar altına alıyoruz.” derdim.

Bu anlayış sayesinde vatandaşla hep aynı dili paylaştık. Gönüllerimiz direkt olarak birbirleriyle iletişim halinde. Bu sebeple vatandaşla kendi aramızda tercüman ve vasıtayı kaldırdık. Bunun ödülünü de her zaman gördük.

Bugün görev yaptığımız hangi ile gidersek gidelim hep sevgiyle anılmaktayız, içten gelen bir gülümseme ile karşılanılmaktayız. Bir fani olarak bu, kazanılabilecek en büyük ödül, en büyük onur vesilesidir.

Mesela, Türkiye Gazetesi Yazarı Ahmet Sağırılı'nın bana gelip bunları anlatmasının hemen ertesi günü Konya'da Muhacir Pazarının hemen bitişiğinde bir balıkthane yapmıştık, oranın açılışını yapıyorduk.

Ben açılıştta, kürsüde konuşurken piri-i fani bembeyaz sakallı, bir bacağı takma yaşlı bir Anadolu insanı benim sesimi bastracak kadar gür bir sesle topluma dönerek, “Beyler, bu Valinin değerini bilin. Bu Vali halk adamıdır ve kendisini halka adamış birisidir. Onun kıymetini bilin” dedi.

Bunun üzerine Ahmet Sağırılı bana dönerek “Sayın Valim, tüm Anadolu'da neden efsaneleştığınız, neden sevildiğiniz sırrını anladım” dedi.

Köy Hizmetleri (O zamanki YSE), Karayolları, Bayındırlık Müdürlüğümün çalışanları Pazartesi günleri evden döner, iş başı yapardı. Ben de mülki idare amirliğim sırasında ve daha sonraları ta kaymakamlığımdan beri bu kurumların şantiyelerine özellikle Pazartesi günleri işçilerin mesaiye başlamasından önce gider, işçilerden önce orda bulunur, şantiyede oturur bekler ve çalışmaları takip ederdim.

Beni kendilerinden önce şantiyeye gelmiş gören amirinden işçisine kadar tüm çalışanlar, diğer kurum çalışanlarına ve diğer şantiyelere “Vali sabahın köründe şantiyede. Bizden önce gelmiş, aman zamanında şantiyenizde bulunun” diye aktarırlar ve bizim bu tarzımız bir süre sonra dalga dalga bütün her tarafa yayılırdı.

Görevim sırasında hastanelerin teftişine, tespit ettiğim aksaklık ve ihtiyaçlarının giderilmesine büyük önem verirdim. Gecenin gayri muayyen saatlerinde tebdili kıyafet ederek tek başıma hastaneye gider, oradaki hastalara “geçmiş olsun” der. Hastalara gerekli ihtimamın gösterilip gösterilmediğini bizzat yerinde izler ve gerekli talimatları verdikten sonrada talimatlarımın yerine getirilip getirilmediğini, eksikliklerin giderilip giderilmediğini, hasta ve hasta yakınlarına gerekli hassasiyetin gösterilip gösterilmediğini bizzat takip eder, sorumlu gördüğüm, görevinde ihmal gösteren kamu görevlisini kesinlikle affetmezdim.

Güzel bir atasözümüz var: “At sahibine göre kişner” diye. Arkadaşlarımız, benim bu çalışma tarzımı bildiklerinden dolayı bana ayak uydurmak için onlar da ellerinden gelen tüm gayreti gösterirler ve böylece de herhangi bir olumsuzluk yaşanmazdı.

1988’de Konya Valisi olarak Şubat’ta göreve başladığımızda o senenin sonunda “kendi okulunu kendin yap” kampanyası çerçevesinde devlet-vatandaş işbirliği ile rekor seviyede okul yaptık.

3,5 yılda 5071 derslik yaparak çocuklarımızın hizmetine sunduk.

Bu kampanyamız sırasında bir gün eski Demokrat Parti milletvekillerinden Muhittin Güzelkılıç bizi ziyarete gelmişti.

Daha içeri girer girmez “Bak Sayın Vali! duydum ki herkese okul yaptırıyormuşsun benden sakın okul isteme. Çünkü ben okul falan yapmayacağım. Çünkü bu devlete küsüm. Bu nedenle devlet ile ilgili hiçbir şey yapmayacağım.” dedi.

Ben de kendisine “Abi böyle konuşma, sen bir değil iki okul yapacaklardan da yemin ettiğin için yeminin kefareti olarak kurban keseceksin o nedenle büyük konuşma” dedim.

Aradan bir süre sonra Konya Öğretmenevi Salonu'nda okul yaptıran vatandaşlarımıza şükranlarımızın bir ifadesi olarak bir tören düzenledik. Törende okul yapan vatandaşlarımıza şilt ve plaket takdim ettik.

Bu törende son derece duygulu ve güzel bir konuşma yapmıştım. Bu konuşmamın ardından hayırsever vatandaşlarımıza plaket takdim ediyorduk. Bu çerçevede ilk hayırsever vatandaşımıza plaket vermesi için Rahmetli Muhittin Abi'yi davet ettik.

Muhittin Abi, hakikaten eğitimin önemini bilen bir insandı.

Kürsüye geldi. Gözleri yaşlıydı. Sesi titreyerek dedi ki, “ Beyler! bu vali hakikaten çok yaman bir Vali. Tam bir hizmet adamı. Ben kendisini ziyaret ettiğimde kendisine “Sakin benden okul talebinde bulunma demiştım” Çünkü ben daha önceden bir okul yaptırmak istemiştım ve bu okul uzun yıllar sürmesine rağmen bitirilmemişti ve ben bu nedenle devlete kırgındım. Halbuki Valimiz, 6-7 ayda okul yapıp bitiriyor. Ben de bu nedenle Larende caddesindeki arsamı okul yapılması için hibe ettim” dedi.

Hakikaten de sözünde durarak Konya'ya 32 derslikli Anadolu Lisesi yaptırdı.

İşte bu geceli gündüzlü gayretlerimizin bir sonucu olarak Konya'ya 5071 derslik kazandırdık. Başarı, bizzat işini kendinin takip etmesi ile neticeye ulaşır. İnsanlarla gönül birliği yapmak, gönüllere köprü kurmak başarıyı getirir.

Ben onun için hep halkımızla iç içe olmaya, onlarla hemhal olmaya özen gösterdim.

1993 senesinde Manisa'da göreve başladım. Bir gün Köy Hizmetleri İl Müdürü elinde bir dosya ile makama geldi. Dosyada Köy Hizmetleri İl Müdürlüğü'nün asfalt programı vardı. O sene için Genel Müdürlükçe Konya'da sadece 13,5 km. köy yolu asfalt programına alınmıştı. Manisa'nın 11.500 km yolunun asfalt ihtiyacı vardı. Programa alınan ise sadece ve sadece 13,5 km. idi.

Bu, çok komik bir rakamdı. Buna oldukça sinirlendim ve hemen Özel Kaleme Müdüğüme ertesi günü tüm kaymakam, belediye başkanı ve muhtarları toplantıya çağırması talimatını verdim.

Ertesi günü gerçekleştirilen toplantıda konuyu anlattım ve hemen bir seferberlik başlattım. Öncelikle belediyelerde kullanılmayan iş ve asfalt makineleri için bir havuz oluşturdum ve toplantıda yaptığım konuşmada “kim mıcırını kendisi temin ederse asfaltlamada oraya öncelik tanıyacağız” dedim.

Yani bugünkü KÖYDEŞ projesi gibi bir proje başlattım.

İlk başlarda projeyi anlayamayan bazı köylü vatandaşlarımız özellikle siyasilerimize giderek “Bu vali, devletin yapacağı işi bizim sırtımıza yüklüyor” türünden şikâyetlerde bulundular. Ancak biz bu siyasilere dedik ki, Toplam yolumuz 11.500 km. programa alman ise 13,5 km. Biz eğer böyle yapmaz devleti beklersek, Manisa’daki köy yollarının asfaltlanması bir asrı bulur dedik.

Bunun üzerine tüm kaymakam, belediye başkanları ve muhtarlar seferber oldular.

Manisa’da ilk bir yılda 13,5 km asfalt programına karşılık 1. yılda 500, 2. yılda 750, 3. yılda ise 1.250 km. yol asfaltladık.

Ayrıca köy içme sularının temini için de sondajlara başladık.

Daha önce sondaj yapıp ta su bulunamayan yerlerde su çıkardık.

Manisa’da merkeze 20 km. mesafede Yurtdağı köyü vardı. Bu köy halıcılığıyla meşhurdu ve yurtdışından bile buraya müşteriler geliyordu.

Ama bu köyün doğru düğün bir yolu bile yoktu.

Evet, merkeze sadece 20 kilometre mesafede olan bu köyün yolu Doğu ve Güneydoğu Anadolu’daki birçok köy yolundan bile daha berbattı.

Biz buranın yolunu yaptık ve ilk asfaltı da biz o köye götürdük.

O yıl, Devlet Planlama Teşkilatı bu uygulamayı tüm valiliklere örnek gösterdi.

Gerek mülki idare amirliğimiz sırasında ve gerekse daha sonraki tüm görevlerimizde devlet-millet dayanışmasına büyük önem verdik ve bunun karşılığını mutlaka aldık.

Bursa’ya gitmeden önce Acemler mahallesinde Bursa Başsavcımız evinden çıkarken suikasta uğradı ve felç oldu. Bu saldırıda iki kişi hayatını kaybetti.

O günlerde emniyet mensuplarımız büyük imkânsızlıklar içerisinde çalışıyorlardı. Devriyelerin aracı bile yoktu. Bunun üzerine Bursa’da emniyet için bir araç kampanyası başlattık.

Bursalı sanayicilerimize gittik ve “güvenlik güçlerimizin araç-gerece ihtiyacı var” dedik. Bu kampanyamız meyvesini verdi ve 2 ay içerisinde Bursa Emniyet Müdürlüğü’ne 140’a yakın araç hibe ederek, Emniyetimizi güçlendirdik.

Gerek Konya, gerekse Manisa ve gerekse Bursa'da kurulan organize sanayilerinin bir an önce programa alınıp, gerçekleştirilmesinde büyük gayretlerimiz oldu.

Çoğu kez çizmeleri giyerek şantiye sahasında bir şantiye şefi gibi çalıştık.

Organize sanayilerin kurulması için seferberlik başlattık.

İşte bugün Konya'da III. Organize Sanayi Bölgesi'nde Mercedes araçların parçaları üretiliyor. Tarıma dayalı araçta Konya lider konumunda ve bu konuda fevkalade büyümüştür.

Manisa Organize Sanayi Bölgesi, dünyaya örnek gösterilebilecek bir organize sanayi bölgesidir. Turgutlu, Akhisar, Soma, Alaşehir Organize Sanayi Bölgeleri'nin programa alınması hususunda da fevkalade gayretlerimiz olmuştur.

Çünkü biz, Atamızın hedef gösterdiği muasır medeniyet seviyesine ulaşmanın ancak sanayi ve ticaretin gelişmesiyle mümkün olacağına inanarak ve bu anlayıştan hareket ederek çalışmalarımızı yaptık.

Bu anlayış ve gayretlerimiz, dün olduğu gibi bugünde devam etmektedir ve edecektir.

Görev yaptığımız yerlerde sayısız hatıralarımız var. Ama baldan süzülen imbik misali meslek hayatımızda verdiğimiz bu kesitlerin tüm meslektaşlarıma örnek olmasını diliyorum.

Şu hiçbir zaman unutulmamalıdır ki, bu ülkeye hizmet etmek; ancak bu ülkeye, bu ülkenin insanlarına kendisini adayarak onları severek, onların derdiyle hemhal olmak, dertnaz olmakla mümkündür.

Bunu yapan bir yönetici gönüllerde taht kuracak ve ebediyen unutulmayacaktır.

Bu duygu ve düşüncelerle satırlarımı noktalıyor, tüm meslektaşlarıma başarı dilekleriyle, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

HABERLER

Bu bölümde, 1 Temmuz 2008 - 30 Eylül 2008 tarihleri arasında Bakanlığımız tarafından gerçekleştirilen haber niteliğindeki faaliyetlere yer verilmiştir.

İçişleri Bakanı Beşir ATALAY'ın

Yurtdışından Gelen Ziyaretçileri

- Ankara Valisi Kemal Önal'ın davetlisi olarak 07 Temmuz 2008 tarihinde Türkiye'ye gelen Oman Devlet Bakanı ve Muscat Valisi Al-Mutasım Bin Hamaud AlBusaidi ve beraberindeki heyeti makamında kabul eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, konuk bakanı Türkiye'de ağırlamaktan mutluluk duyduğunu belirterek, ziyaretin iki ülke ilişkilerini geliştireceğini ifade etti.

- İçişleri Bakanı Beşir Atalay, resmi davetlisi olarak 19-22 Ağustos tarihleri arasında Türkiye'de temaslarda bulunmak üzere Ankara'ya gelen Suriye İçişleri Bakanı Bassam Abdulmajeed'le görüşmelerde bulundu. Konuk bakan ve beraberindeki heyeti bakanlık önünde resmi törenle karşılayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, daha sonra makamında konuk bakan ile baş başa bir süre görüştü.

İçişleri Bakanı Beşir ATALAY'ın Katıldığı Toplantı ve Etkinlikler

26. Uluslararası Uyuşturucu İle Mücadele Konferansı

Uluslararası uyuşturucu madde kaçakçılarına karşı operasyonel stratejiler geliştirmek ve uyuşturucu ile ilgili bilgi değişimini sağlamak amacıyla Emniyet Genel Müdürlüğü ile ABD Uyuşturucu Mücadele Birimi (DEA) tarafından 8 Temmuz 2008'de düzenlenen 26. Uluslararası Uyuşturucu İle Mücadele Konferansının açılışında bir konuşma yapan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Türkiye Cumhuriyeti Devleti olarak uyuşturucu ile mücadelede önemli bir yeri bulunan bu konferansın, Türkiye'de gerçekleştiriliyor olmasını çok önemli gördüklerini ifade etti.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, küresel bir sorun olan uyuşturucu ile mücadele edilebilmesi için ülkelerin ve uluslararası kuruluşların çok yakın, samimi işbirliği yapmasına ihtiyaç bulunduğunu belirterek, "Aksi takdirde bu sınırları aşan uyuşturucu ile mücadelede hiçbir ülke tek başına başarılı olamaz" dedi.

Günümüzde küreselleşme ve gelişen teknolojiyle birlikte suç ve suçluluk olgusunun içerik değiştirdiğini, bütçeleri ve sınırları aşan bir nitelik kazandığına dikkati çeken İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu nedenle ülke ve kurumlar arasındaki işbirliği ve bilgi paylaşımının gereğinin arttığını vurguladı.

İçişleri Bakan Beşir Atalay, özellikle küreselleşme, yüksek kar marjı, bağımlı sayısının artması, terör faaliyetlerinin finansmanı ve ülkelerin siyasal yapılarındaki gelişmelerin uyuşturucu konusunu sadece ülkelerin meselesi olmaktan çıkarak, bölgesel ve uluslararası suç türüne dönüştürdüğünü ifade etti.

Türkiye'nin içinde bulunduğu coğrafi şartlar ve çevre ülkelerdeki siyasal istikrarsızlıklar nedeniyle bu konuda çok hassas bir konuma sahip olduğunu dile getiren İçişleri Bakanı Beşir Atalay, şöyle konuştu:

"Türkiye, uyuşturucu madde ile bunların üretiminde kullanılan ara kimyasal maddelerin kaçakçılığında ve kullanımında son derece olumsuz etkilenen bir ülkedir. Ülkemiz özellikle Orta Asya, Uzak Doğu, Afganistan kaynaklı afyon ve türevleri ile Batı Avrupa kaynaklı ara kimyasal maddelerin kaçakçılığında transit boyutuyla ciddi şekilde etkilenmektedir.

Başta Hollanda ve Belçika olmak üzere Batı Avrupa kaynaklı extacy ve Güney Amerika kaynaklı kokain maddesinin kaçakçılığından dolayı da kullanım boyutuyla etkilenmektedir. Türkiye, uyuşturucu madde kaçakçılığı, madde kullanımı ve bağımlılığı ile mücadeleyi bir devlet politikası haline getirmiştir. Özellikle hükümet olarak bu konuya özel bir önem veriyoruz, bu gerçekten Türkiye'de yürüyen çok özel politikaadır."

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu çerçevede 2006-2012 dönemini kapsayacak şekilde hazırlanan Ulusal Strateji ve Politika Belgesi'nin 2006 yılında yürürlüğe girdiğini, uyuşturucu ile mücadele konusunda siyasi kararlılığın net bir şekilde en üst seviyede ortaya konulduğunu söyledi.

Birinci Ulusal Uyuşturucu Eylem Planının 2007 yılı sonunda yürürlüğe girdiğini anlatan İçişleri Bakan Beşir Atalay, buna göre, öncelikli mücadelenin uyuşturucu arzını kesmeye yönelik olduğunu kaydetti.

Türkiye'nin de içinde bulunduğu bölge için en büyük tehdidin Avrupa ülkelerine yönelik yapılan eroin maddesi kaçakçılığı olduğunu dile getiren İçişleri Bakanı Beşir Atalay, eroinin, dünyada yasa dışı afyon üretiminin yüzde 93'ünün yapıldığı Uzak Doğu, Orta Asya, Afganistan ve bölge ülkelerinde üretildiğini ifade etti.

Afganistan'da üretilen afyon ve türevi uyuşturucu maddelerin yüzde 80'den fazlasının İran ve Pakistan üzerinden Batı ve Orta Avrupa ülkelerine sevk edil-

diğini belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, yürütülen sistematik mücadelenin Türkiye'yi artık uyuşturucu rotası olmaktan büyük oranda çıkardığını söyledi.

"Biz hükümet ve bakanlık olara şuna kararlıyız; Türkiye'yi uyuşturucuda transit ülke olmaktan çıkaracağız" diyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu konuda ne gerekiyorsa yapılacağını belirterek, yeni çalışma ve stratejiler ürettiklerini kaydetti.

Türkiye'de uyuşturucu kaçakçılığına yönelik rakamlar veren İçişleri Bakanı Beşir Atalay, 2006'da uyuşturucuyla mücadele için 10.580 operasyon gerçekleştirildiğini ve bu operasyonlarda 21.783 kişinin yakalandığını ve bu kişilerle birlikte 23.817 kilogram esrar ve 8.816 kilogram eroin ele geçirildiğini bildirdi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, geçen yıl yapılan 13.649 operasyonda da 28.657 kişinin yakalandığını ve 31.660 kilogram esrar, 11.254 kilogram eroin, 116 kilogram kokain, 1.032.000 tablet extacy ve 7.609 tablet captagonun ele geçirildiğini belirtti. İçişleri Bakanı Beşir Atalay, ele geçirilen maddelerin 1970'li yıllarla kıyaslandığında oldukça yüksek olduğunu, bu durumun olayların artmasından ziyade mücadeledeki artışla ilgili olduğunu söyledi.

Bu operasyonlarda emeği geçenleri tebrik ettiğini ve siyasi irade olarak sonuna kadar güvenlik güçlerine destek vereceklerini ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, şöyle devam etti:

"Bu insanlığın baş belası uyuşturucu ile mücadelede kendilerine her türlü desteği veriyoruz ve vereceğiz■ Mücadelemiz kararlılıkla devam etmektedir. Bu küresel sorun ile mücadele edilebilmesi için ülkelerin ve uluslararası kuruluşların çok yakın, samimi iş birliği yapmasına ihtiyaç var. Aksi takdirde bu sınırları aşan uyuşturucu olayı ile hiçbir ülke tek başına başarılı olamaz. Buna çok içten inanmak gerekiyor.

Uluslararası işbirliği faaliyetlerimiz, bilgi paylaşımı, operasyonel işbirliği, kontrollü teslimat uygulamaları şeklinde gerçekleşmektedir. Bu çerçevede 2005 yılından bu yana 22 farklı ülke ile yurt içinde ve dışında toplam 110 operasyon gerçekleştirilmiştir. Biz bölge ülkeleri ile birlikte operasyonları çok önemsiyoruz. Bu operasyonlarda uluslararası alanda faaliyet gösteren uyuşturucu madde organizasyonları çökertilmiş ve çok miktarda eroin maddesi ele geçirilmiştir."

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, uyuşturucu ile mücadelenin, gençleri uyuşturucu madde kullanımına yönelten sokak çetelerine karşı da sürdürüldüğünü belirterek, "Bu amaçla 2006 yılında narkotik birimlerinde ciddi yapısal değişime gidilmiştir. 2006 yılından bu yana 735 operasyonda 12.283 uyuşturucu sokak satıcısı yakalanmıştır" dedi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, özellikle okul çevrelerinin çok özel mekânlar olduğunu ve bu konuda da 2007-2008 öğretim yılında okul çevrelerinde özel uygulamalar yapıldığını ve yüksek başarı sağlandığını söyledi.

Konuşmasında uyuşturucu madde ticareti ile terör ilişkisine de değinen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, terörist örgütlerin en önemli finans kaynaklarını, başta uyuşturucu madde kaçakçılığı olmak üzere illegal faaliyetlerin oluşturduğunu ifade etti.

Türkiye'nin geçmişte ve günümüzde terör örgütlerinin eylemlerine hedef olduğunu ve olmaya devam ettiğini belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, şöyle devam etti:

"Gerçekleştirilen operasyonlarda, terör örgütlerinin uyuşturucu kaçakçılığının her safhasında yer alarak finansal destek sağladıkları görülmektedir. Bizim bu konuda çok ciddi tespitlerimiz vardır.

PKK/Kongra-Gel terör örgütünün uyuşturucu madde suçlarına karıştığı uluslararası raporlarda yer almaktadır.

ABD yönetiminin, 2008 yılında, aralarında PKK/Kongra-Gel terör örgütünün de bulunduğu 3 yabancı örgütü ve 4 yabancı şahsı Yabancı Narkotik Çetelerini Belirleme Yasası çerçevesinde 'yaptırım uygulanan uyuşturucu kaçakçıları listesi'ne dahil etmiştir. Bu bizim için çok önemlidir."

Güvenlik güçlerinin uyuşturucu ile mücadelede teknik ve taktikleri sonuna kadar kullandığını anlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, uyuşturucu madde kaçakçılığı konusunda gösterilen mücadelenin uluslararası kurum ve kuruluşlarca da takdir edildiğini söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, BM Uyuşturucu ve Suç Ofisi tarafından hazırlanan 2007 Dünya Uyuşturucu Raporu'nda, Türkiye'nin dünya genelinde ele geçirilen eroin maddesinin yüzde 14'ünü tek başına yakaladığının ifade edildiğine dikkat çekti.

Uyuşturucu arzının azaltılmasının yanında uyuşturucu talebinin azaltılmasının da önemli olduğunu vurgulayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "İnsan sağlığını ciddi şekilde tehdit etmekte olan madde kullanımı ve bağımlılığı günümüzün en önemli ve acil çözüm bekleyen sorunlarından " dedi.

Türkiye'nin bağımlılık yapan maddelerle mücadelesini hem talep hem arz yönüyle eş zamanlı olarak sürdürdüğünü belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "İnsanlığın geleceği için büyük bir tehdit olan uyuşturucu iletisi ile mücadeleimiz, üretiminden transit ticaretine, sokak satıcılarından kullanımına ve terör boyu-

tuna kadar ciddi bir strateji ve kurumsal yapılanma ile devam etmektedir" diye konuştu.

Konferansın sonunda uyuşturucu madde ile mücadelede güncel ve uygulanabilir fikir ve projelerin ortaya çıkmasını dileyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Türkiye'nin bu düşüncelerden yararlanacağını sözlerine ekledi.

Köy Çalıştayı Ankara'da Yapıldı

Köy Kanununun ele alındığı ve 2 gün süren "Köy Çalıştayı" Ankara'da 9-10 Temmuz 2008 tarihleri arasında yapıldı. Çalıştay'a, İçişleri Bakanı Beşir Atalay'ın yanı sıra, Valiler, Başbakanlık, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, Tarım ve Köy işleri Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı yetkilileri ile Sivil Toplum Örgütlerinin temsilcileri katıldı.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, toplantının açılışında yaptığı konuşmada, "Yerel yönetimler, demokrasinin beşiğidir, demokrasinin ülkenin her köşesinde yerleşmesi için en önemli mekanizmalardır" dedi.

Köy yönetimlerinin ele alınması ve Köy Kanununun yeniden düzenlenmesi için bu çalıştayı düzenlediklerini belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, çalışmaların birkaç ay süreceğini söyledi.

Yerel yönetimlerin mahalli ve müşterek ihtiyaçları karşılayan, aynı zamanda demokrasinin güçlenmesi halkla bütünleşme ve onlara daha kaliteli hizmet sunmanın araçları olduğunu ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, dünyada yerel yönetimlerin güçlendirilmesi, insanlara günlük hayattaki acil hizmetleri en yakınlarındaki yerel yönetimlerce ulaştırılması uygulamasının benimsendiğini belirtti.

"Yerel yönetimlerin o ülkedeki durumu, o ülkedeki yerel yönetimlere verilen önem ve düzenlemelerin demokratikleşmenin ölçütlerinden biri haline geldi" diyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Türkiye'de de köylerin yerel yönetimlerin bir parçası olduğunu kaydetti.

Son yıllarda kamu hizmetlerinin etkin ve verimli sunulması için dünyada ve Türkiye'de çalışmaların devam ettiğini söyleyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, 2004-2007 yılları arasında çıkartılan kanunlarla kamu hizmetlerinde merkezçiliği azaltma ve yerel yönetimleri güçlendirme çalışmalarının devam ettiğini ve yerel yönetimlerin, vatandaşa daha yakın yönetimler olduğunu, günlük ihtiyaçlara göre hizmet ürettiklerini belirtti.

KÖYDEŞ Projesi hakkında da bilgi veren İçişleri Bakanı Beşir Atalay, 2005-2008 yılları arasında projeye toplam 4.7 milyar YTL ödenek tahsis edildiğini söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, söz konusu dönemde Türkiye genelinde 47.075 kilometre stabilize, 53.946 kilometre asfalt yol, 30.226 adet menfez, 666 adet köprü yapıldığını, 2.647.830 metrekaare parke döşendiğini kaydetti. 24.033 köy ve bağlısına içme suyu götürüldüğünü de anlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, köylerdeki evlerin musluklarından içme suyu aktığını söyledi.

Yapılan çalışmalarla köylerde 5 yıl içinde ciddi değişim yaşandığını, yolsuz köy kalmadığını da ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, asfaltlı yol oranının yüzde 45 seviyesine yükseldiğini belirtti.

“Şehirlerde ne varsa köylerde de o olacak. Köydeki insanımız da aynı imkanlarla bu hayatı yaşayacak” diyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, yeni bir sayfa açtıklarını, yeni bir düzenleme için düğmeye basarak köy konusunu masaya yatırdıklarını söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, konuşmasında köylerin mevcut durumu ile ilgili istatistiklere de yer verdi. Mevcut Köy Kanununun 19 Mart 1924 tarihinde yasalastığını belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bunun eski ama iyi bir kanun olduğunu, büyük bir ihtiyacı karşıladığını ancak, değişen ülke ve dünya şartlarında yeniden ele alınmasının gerekli olduğunu ifade etti.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Türkiye’de 34.475 köy, 47.000 mezra bulunduğunu, köylerde halen 12.047.755 kişinin yaşadığını bildirdi. Ortalama köy büyüklüğünün 353 kişiden oluştuğunu da anlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Türkiye nüfusunun yüzde 17.1 ‘inin köylerde yaşadığını kaydetti. Sivas’ın, Türkiye’nin en fazla köyü olan ili olduğunu da söyleyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, köylerin yüzde 78’inin 500’ün altında, yüzde 95’inin ise binin altında nüfusa sahip olduğunu, en çok köyün ise Karadeniz bölgesinde yer aldığını kaydetti. İçişleri Bakanı Beşir Atalay, 1935 yılında nüfusun yüzde 75’inin köylerde yaşadığını, 2007 yılında ise köylerde yaşayanların toplam nüfusa oranının yüzde 17’ye düştüğünü kaydetti.

Muhtarların seçimle göreve gelen yöneticiler olduğunu hatırlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, “Muhtar bugün ne iş yapıyor. Muhtar bir yandan seçimle geliyor vatandaşın temsilcisi, yerel yönetici. Ama diğer yandan adeta bu kanuna göre uygulamada devletin bir memuru. Yaptığı görevlere de bakarsak daha çok devletin verdiği görevleri yapan bir sorumlu gibi.

Muhtarın konumuyla ilgili ciddi değerlendirmelerde bulunmalıyız. Muhtar yine bu muhtar mı olacak? Adı yine muhtar mı olacak? Yetkilerinde artma ve eksilme olacak mı? Yoksa muhtarlığın konumu değişecek mi? Dünyadaki gelişmelere de bakacağız. ” dedi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, hizmetlerin köylere daha çok İl Özel İdareleri aracılığıyla götürüldüğünü, köy bütçesinin yeterli olmadığını ve bunun da yeniden değerlendirilmesi gerektiğini ifade etti.

Yeni kanunun neleri kapsayacağı konusunda bir takım tartışma ve farklı görüşlerin olduğunu ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bir çözüm bulunması gerektiğini, Köy Kanununun köylerin sorunlarını çözmediğini, yeni kanunun günümüz ihtiyaçlarına göre yeniden belirleneceğini, bakanlık olarak bunun çalışmalarını başlattıklarını kaydetti.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bir yerde az sayıda insan bile olsa demokratik katılımı en etkili şekilde sağlamanın görevleri olduğunu kaydederek, söz konusu çalışmalara her kesimden katkı sağlanması çağrısında bulundu.

Asayiş Suçlarının Değerlendirilmesi ve Hırsızlık Suçları ile Etkin Mücadele Stratejisinin Geliştirilmesi Projesi’ Tamtımı İle İlgili Basın Toplantısı

İçişleri Bakan Beşir Atalay, Bakanlık konferans salonunda 17 Temmuz 2008 Perşembe günü düzenlediği basın toplantısında, "Hırsızlık Suçları ile Etkin Mücadele Stratejisinin Geliştirilmesi Projesi"ni açıkladı ve asayiş hizmetlerini değerlendirdi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, asayişle mücadelede güvenlik güçlerinin yaptıkları çalışmalar sonucu çok önemli mesafe aldıklarını belirterek, kapkaç suçunun neredeyse yok olduğunu, hırsızlık suçlarını da azaltmak için yeni bir projeyi hayata geçireceklerini söyledi.

Asayiş denildiğinde vatandaşın, günlük ve anlık hayatını ilgilendiren huzur ve güvenliğinin akla geldiğini ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, asayiş hizmetlerini geniş bir kapsamda değerlendirdiklerini belirtti.

“Bizim için temel görev, vatandaş huzur ve güven içinde yaşatmak, temel hak ve özgürlüklerini korumaktır” diyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, *güvenlikle, temel hak ve özgürlükleri korumada dengeyi sağlamak için çalıştıklarını* kaydetti.

Vatandaşı korkusuz ve endişesiz yaşatma çabasında olduklarını vurgulayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, “Görevimiz, vatandaşın başını gece yastığa endişesiz koymasını sağlamaktır” dedi.

İnsan haklarına büyük değer vererek, günlük suç türleriyle amansız mücadele eden politikalar yürüttüklerini ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, özellikle geçen yıl suçla mücadele politikasında suçu önlemeye yönelik tedbirleri artırdıklarını kaydetti.

“Suç işlendikten sonra hızlı müdahale, failleri bulmakta önemlidir ama esas olan, suçu önleyici tedbir almaktır ” diye konuşan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, genel asayiş içinde yer alan suç türleriyle ilgili istatistikleri değerlendirdi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay şunları kaydetti:

“Kapkaçtan büyük rahatsızlık vardı. Basının temel gündem maddesiydi. Kapkaç gündemden düştü. Hırsızlık eskisi gibi gündemde değil. Suç oranlarında ciddi azalma var. Genel olarak geçen yıl kapkaç, evden ve iş yerinden hırsızlık, oto hırsızlığı, gasp, otodan hırsızlık ve yankesicilik suçları, bir önceki yıla oranla yüzde 24 oranında azaldı. Bu yılın ilk 5 ayında, geçen yılın aynı dönemine oranla söz konusu suçlarda yüzde 20’lik bir düşüş oldu.

Suç çeteleriyle mücadele, suçların önlenmesinde en büyük faktördür. Türkiye’de suç türlerinin büyük kısmı organize suçlardır. Çetelere ulaştığınız takdirde bu suç türlerinde önleyici tedbiri almış oluyorsunuz. Geçen yıl 12 ilde gerçekleştirilen çetelere yönelik 35 planlı operasyonda 865 kişi yakalandı. Sadece İstanbul’da kapkaç ile mücadelede yapılan operasyonlarda 243 kişi yakalandı.

Çocukları suça yönelten çetelerle ciddi mücadele ediyoruz■ Artık çocukların karıştığı suçlar giderek azalmaya başladı. Güven timleri ve yıldırım ekipleri projesi uygulaması sonucu çok başarılı oldu. ”

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bir yıl içerisinde 32.265 şüphelinin yakalandığını da belirterek, güven timleri ve yıldırım ekiplerine teşekkür etti.

"Güvenli Okul Güvenli Eğitim Projesi" hakkında da bilgi veren İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Milli Eğitim Bakanlığı ile geçen yıl Eylül ayında imzaladıkları proje sayesinde 2007-2008 eğitim öğretim yılında okullarda trajik bir olay yaşanmadığını söyledi. Öğrenci ve velilere de "güven geldiğini" ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, ilk ve ortaöğretim okullarında okuyan 15 milyon öğrenci ile 600 bin öğretmenin güvenliğini sağlandığını kaydetti.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, konuşmasına şöyle devam etti:

"Ülke genelinde bu projeyi yürütecek ekip yetiştirdik. Veliler, öğretmenler ve okul aile birlikleriyle toplantılar yapıldı. 5.871 irtibat görevlisi emniyet men-

subu, görevli okullarda yer aldı. Öğrencilerin okul çevrelerinde kötü alışkanlıklar edinmelerini önledik. Öğrenci servislerinden okul çevresindeki internet kafelere kadar denetim yapıldı.

Okul yolunda endişe bitmiştir. Velilerimiz rahatlamışlardır. Hem öğrenci huzurlu ortamda eğitim almış hem de zararlı alışkanlıklardan korunmuştur. Bu uygulama önümüzdeki yıl da devam edecektir."

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Toplum Destekli Polislik uygulaması hakkında bilgi verirken, projenin, vatandaş ile güvenlik birimlerini yakınlaştırmayı amaçladığını anımsattı.

Vatandaşım seven ve vatandaşınca sevilen polis memurunun başarılı olacağını ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, vatandaşın polise güvenini artıran çalışmalara devam edeceklerini söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, projenin, vatandaşın polise çekinmeden gelmesini sağladığını belirterek, uygulamanın bütün illere yaygınlaştırılacağını ifade etti.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, MOBESE uygulamalarının yılsonuna kadar bütün illerde tamamlanacağını kaydetti.

MOBESE'yi kullanan illerdeki güvenlik birimlerinin çok ciddi sonuçlar aldığı belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, halkın ve trafiğin yoğun olduğu yerlerde muhakkak MOBESE kameralarının bulunması gerektiğini bildirdi.

Emniyet birimlerinin hırsızlıkla mücadelesi sonucunda bu yılın ilk 5 ayında geçen yıla oranla azalma olduğunun görüldüğünü anlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, yine de vatandaşların evi, iş yeri ve arabasıyla ilgili endişeleri bulunduğunu söyledi.

Emniyette ilgili birimlerin hırsızlıkla mücadele stratejilerinin belirlenmesi için çalışma yaptıklarını kaydeden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "*Vatandaş, arabam, evim, iş yerim her zaman soyulabilir endişesinden kurtarmalıyız*" dedi.

Yılsonuna kadar alacakları sonuçlarla vatandaşın daha da rahatlayacağını vurgulayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "önleyici ve caydırıcı tedbir alacaklarını" belirtti.

Suç u aydınlatma ve faillerine ulaşma açısından Türkiye'nin başarılı bir ülke olduğunu ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "*Türkiye artık faili meçhulleri olan bir ülke değil, faili bulunamamış suç türü neredeyse yok*" diye konuştu.

"Maddi hasarlı trafik kazalarında, tarafların tutanak düzenleyerek uzlaşması" uygulamasının başlangıçta çok tartışıldığını anımsatan İçişleri Bakanı

Beşir Atalay, uygulama sırasında vatandaşların sorunla karşılaşmadıklarını gördüğünü ve uygulamanın benimsendiğini söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, ülke genelinde 3 ayda meydana gelen 193.042 maddi hasarlı trafik kazasının 134.392'sinin tarafların anlaşmasıyla sonuçlandığını, 58.650'sinde ise tarafların trafik polisi çağırıldığını bildirdi. İçişleri Bakanı Beşir Atalay, anlaşma oranının yüzde 69,6 olduğunu, uygulamanın özellikle büyükşehirlerde trafiği rahatlatıldığını kaydetti.

Projenin tanıtım toplantısına, İçişleri Bakanlığı Müsteşarı Osman Güneş, Müsteşar Yardımcısı Alim Barut ve Emniyet Genel Müdürü Vali Oğuz Kağan Koksall da katıldı.

Şehir Şebeke Suları Konulu Ortak Basın Toplantısı

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Sağlık Bakanı Recep Akdağ ve Çevre ve Orman Bakanı Veysel Eroğlu, 24 Temmuz 2008 tarihinde "Şehir Şebeke Suları" konulu ortak basın toplantısı düzenledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, İçişleri Bakanlığı Konferans Salonu'nda düzenlenen toplantının açılışında yaptığı konuşmada, Hükümet olarak "Su" konusuna çok büyük önem verdiklerini belirterek, bütçede kaliteli içme suyu için ciddi kaynak ayırdıklarını söyledi.

Suyun kalitesinin insan sağlığını etkilediğini ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Şakaya gelir tarafı yok. Suyu ilgili temel sorunlar, suyun getirilmesi, sağlıklı ve güvenli suyun sağlanması yerel yönetimlerin görevidir. Bakanlık olarak denetim ve yaptırımlarımızı artıracamız" dedi.

Yerel yönetimlerin vatandaşlara sağlıklı, kaliteli ve kesintisiz su verme konusunda gerekli önlemleri almak zorunda olduğunu bildiren İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Biz bugün bunu hatırlatıyoruz. Yaptırımlar konusunda hiç taviz vermiyoruz. Her türlü hukuki ve cezai işlem, hiç bir parti ayrımı yapmadan uygulanacaktır" dedi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, belediyelerin yaz döneminde gelirlerinin yüzde 44 oranında arttırdıklarını anımsatarak, "4 ay belediyelerden kesinti yapmıyoruz. Lütfen bu gelir artışlarını vatandaşlara öncelikle sağlıklı su getirilmesini sağlayacak yatırımlarda kullansınlar" diye konuştu.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, yerel yönetimlerden titizlikle, içme suyunun sağlıklı, kaliteli ve aksamadan verilmesi konusunda görevlerini yerine getirmelerini beklediklerini belirterek, "Hukuki olarak tüm denetim ve uyarılarımızı yapacağız" dedi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, yerel yönetimlerin, içme suyu ihtiyacını karşılaması ve arıtma tesisi yapması gerektiğini, KÖYDEŞ projesi kapsamında su ve yol çalışmalarına çok önem verdiklerini söyledi. KÖYDEŞ için 2005- 2008 yılları arasında 4.7 milyar YTL ayırdıklarını bildiren İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu çerçevede 24.033 köye hizmet götürdüklerini belirtti. Şebeke suyu olmayan köyün kalmayacağını belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, şehirlerde de su kesintisinin olmaması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiğini söyledi.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 15. maddesinde belediyelerin su konusundaki görevlerinin belirtildiğini anımsatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Yerel yönetimler su havzalarında koruyucu, önleyici tesisler kurmak, içme suyunun kaliteli sağlanması, kanalizasyon ve altyapı sorunlarının çözülmesi, kesintisiz su temin etmek zorundadır. Yerel yönetimlerin bu konularda titiz davranması ve gerekli önlemleri almak zorundadır" dedi. Tüm bunların sağlanmasında "gelir" durumunun bahane olarak gösterilmeyeceğini ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Hükümet olarak hiçbir parti ayrımı yapmadan, yerel yönetimlerin gelirlerini artırdıklarını söyledi.

Mülki idare amirlerinin de önemli sorumlulukları olduğuna dikkat çeken İçişleri Bakanı Beşir Atalay, vali ve kaymakamlara da içme suyunun sağlıklı, kaliteli ve aksamadan verilmesi konusundaki görevlerini kendilerine hatırlattıklarını bildirdi. İçişleri Bakanı Beşir Atalay, yerel yönetimlerden titizlikle, içme suyunun sağlıklı, kaliteli ve aksamadan verilmesi konusunda görevlerini yerine getirmelerini beklediklerini belirterek, "Hukuki olarak tüm denetim ve uyarılarımızı yapacağız" diye konuştu.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, belediyelerin, su şebekesine yönelik yatırımlara ödenek ayırmasını ve sık sık tahlilleri yaptırmasını gerektiğini belirterek, klorlama ve su depolarının temizliğine de önem verilmesini istedi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, belediyeleri, uyarma, denetimi artırma ve teftiş etme şeklinde su konusunda denetleyeceklerini sözlerine ekledi.

Sağlık Bakanı Recep Akdağ, Türkiye'de içme sularının temin edilmesi ve vatandaşlara ulaştırılmasında belediyelerin sorumlu olduğunu ifade ederek, Sağlık Bakanlığı olarak suyun temizliği, kaliteli ve temiz içme suyu olması için denetleme görevi yaptıklarını kaydetti.

Bu denetlemeler sırasında tespit edilen aksaklıklar konusunda belediyelere rehberlik yaptıklarını da anlatan Sağlık Bakanı Recep Akdağ, belediyelerle iş birliği içinde çalıştıklarını söyledi. Sağlık Bakanı Recep Akdağ, "Şehirde salgın çıktığında biz alarma geçiyoruz, tedbirleri alıyoruz ama sonuçlarla uğraşır

oluyoruz. Çünkü o belediyenin halkı temiz içme suyu içseydi, hiç kimse hastalanmayacaktı. Bu nedenle belediyelerin, işbirliği içinde çalışması gerekiyor. Birçok belediyemiz bu hususta iyi niyetli bir çabanın içerisindeyken üzülerik ifade etmek istiyorum ki zaman zaman belediyelerimizin bu hususta ihmalleri de oluyor" diye konuştu. Belediyelere bilgilendirme, eğitim ve teknik açıdan her türlü desteği vermeye devam edeceklerini dile getiren Sağlık Bakanı Recep Akdağ, "2008 yılı içerisinde bazı illerde salgınlar oldu. Bunları önlemek belediyelerimizin elindedir. Biz de her türlü yardıma, desteğe hazırız" dedi.

İçme suyu ile bulaşan hastalıkların aynı zamanda ellerle de bir başkasına ya da bulaşığın olduğu bir yere dokunulduktan sonra doğrudan kişinin kendisine geçebildiğine dikkati çeken Sağlık Bakanı Recep Akdağ, el yıkanmasının, bu tür hastalıklardan korunmada çok önemli bir tedbir olduğunu söyledi.

Sağlık Bakanı Recep Akdağ, ellerin, iyi sabunlanarak, bol köpürtülerek ve iyi durularak yıkanması gerektiğini anlatarak, şunları kaydetti:

"El yıkanması, özellikle nörovirüslerin oluşturduğu ishaller açısından çok önemli bir tedbirdir ve bireysel önlem olarak el yıkanmalıdır. Aksaray'daki ishal salgınında 20 binin üstünde vatandaşımız etkilendi ve etkeninde nörovirüs olduğu belirlenmişti. Bu virüs, su, yiyecek, vücut dışında da 2-3 saat yaşayabiliyor. Yani, sizden önce bu virüsü taşıyan herhangi biri kapının kolunu tutmuşsa, siz de elinizi oraya dokundurmuş ve sonrasında elinizi ağzınıza götürmüşseniz virüsü kendinize bulaştırmış oluyorsunuz. Bu nedenle, bireysel önlemler ihmal edilmemeli." dedi.

Koruyucu sağlık hizmetleri ile bulaşıcı hastalıkların görülme sıklığının çok azaldığını belirten Sağlık Bakanı Recep Akdağ, "Bulaşıcı hastalıklar açısından durum böyle. Ama artık birinci ligin üstlerine çıkmamız lazım" dedi. Türkiye'de kızamıklı çocuk sayısının 2001 yılında 30 bin, 2007'de ise sadece 3 olduğunu; tifo ile dizanterinin ise görülme sıklığının 50 binli rakamlardan 10 binlere düştüğünü belirten Sağlık Bakanı Recep Akdağ, bu rakamların daha da düşürülmesi gerektiğini söyledi. Tifo ve dizanterinin, su ile bulaşan hastalıkların başında geldiğini ve ciddi sağlık sorunlarına neden olabildiğini belirten Sağlık Bakanı Recep Akdağ, bu nedenle kullanılan suların temizliğinin ihmal edilmemesi gerektiğini kaydetti.

Sağlık Bakanlığı tarafından, düzenli olarak illerdeki şebeke sularının sağlık açısından güvenilirliğinin tespiti için numuneler alınarak kontroller yapıldığını belirten Sağlık Bakanı Recep Akdağ, Türkiye genelinde 81 ilde içme sularındaki arsenik seviyelerinin tekrar kontrol edildiğini ve kontrollerin devam edeceğini bildirdi.

Sağlık Bakanı Recep Akdağ da Türkiye'nin Sağlıkta Dönüşüm Programı ile son 5 sene içerisinde sağlık hizmetleri açısından "birinci lige" yükseldiğini söyledi.

Çevre ve Orman Bakanı Veysel Eroğlu da 2023-2040 yıllarını kapsayan "Su Eylem Planı" hazırladıklarını belirterek, içme suyu açısından Türkiye'nin bir sıkıntısı olmadığını bildirdi.

Belediyelerin su konusunda yatırım eksiklerinin bulunduğunu ifade eden Çevre ve Orman Bakanı Veysel Eroğlu, arıtma tesislerine gereken önemin verilmesi ve iyi bir şekilde işletilmesi gerektiğini kaydetti.

Sağlıklı suyun ve klorlamanın bulaşıcı hastalıkların önlenmesi açısından çok büyük önemi olduğuna dikkat çeken Çevre ve Orman Bakanı Veysel Eroğlu, "Bu konuda belediyelere hiçbir parti ayırımı yapmadan her türlü desteği ve eğitimi vermeye hazırız. Ancak ne yazık ki bazı belediyeler bu eğitimi almak için bize başvurmuyor. Vatandaşlar da depolarının temizliğine dikkat etsinler" diye konuştu.

Hiç kimsenin vatandaşın sağlığı ile oynamaya hakkı bulunmadığını bildiren Çevre ve Orman Bakanı Veysel Eroğlu, belediyelerin şebekeleri yenilemesi ve kayıp-kaçak oranını azaltacak önlemler alması gerektiğini söyledi.

Çevre ve Orman Bakanı Veysel Eroğlu da belediyelerin 'festival' gibi etkinlikler düzenlemek yerine şebeke suyuna ilişkin alt yapı yatırımlarına öncelik vermeleri gerektiğini ifade ederek, "Klorlama ve dezenfeksiyon çok önemlidir. Belediyelere bu anlamda eğitim konularında her türlü desteği vermeye hazırız!" dedi.

Çevre ve Orman Bakanı Veysel Eroğlu, ayrıca, Ankara ve İstanbul'un şebeke suyunun son derece sağlıklı olduğunu bildirerek, İzmir'in bazı bölgelerinde ise sudaki arsenik oranının yüksek çıktığını söyledi.

Sayın İçişleri Bakanımızın TBMM Genel Kurulunda Yaptığı Gündem Dışı Konuşma

İçişleri Bakanı Beşir Atalay Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda İstanbul Güngören'deki terörist saldırıyla ilgili 29 Temmuz 2008 tarihinde gündem dışı yaptığı konuşmada, saldırının "Terör Saldırısı" olduğu konusunda kuşku olmadığını söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, iki patlama sonucunda gerek olay yerinde, gerekse yaralı olarak kaldırıldıkları hastanelerde 4'ü çocuk toplam 17 vatandaşın (10'u erkek, 7'si kadın) hayatını kaybettiğini belirten İçişleri Bakanı Beşir Ata-

lay, aralarında çocukların da bulunduğu 139 vatandaşın da yaralandığını söyledi.

Şu ana kadar yapılan laboratuvar tahlillerinde, olayda kullanılan patlayıcının TNT olduğunun kesinleştiğini belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, şöyle konuştu:

"Elde edilen veriler, bugüne kadar ki tecrübelerimiz, güvenlik birimlerimizin elinde daha önce mevcut bilgiler, buradaki analiz ve değerlendirme sonuçlarımızla, sonuca doğru gittiğimizi ve inşallah olayı aydınlatacağımızı, failleri bulacağımızı tahmin ediyoruz. Buraya gelip huzurunuzda bunu açıkladığımız gün, en çok seven ben olacağım. Şu an büyük titizlikle bunun üzerindeyiz. Ciddi verilerimiz var, bunu sağlayacağız inşallah. Bize güvenin, biz bunu aydınlatmak için elimizden geleni yapıyoruz. Bizim tesellimiz bu olacaktır."

Olayın açık bir terör saldırısı olduğu konusunda kuşku olmadığını belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, güvenlik konusunda herhangi bir zafiyetin olmadığını bildirdi.

Yaraların sarılması konusunda Başbakanlık Acil Destek Fonu'ndan İstanbul Valiliğine kaynak gönderildiğini ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu kaynaktan, hayatını kaybedenlerin birinci derece yakınlarına 20'şer bin YTL ödemenin bugün yapılacağını söyledi.

Olaylar sırasında 42 işyeri, 32 konut ve 16 aracın çeşitli derecelerde zarar gördüğünü kaydeden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, zarar tespitlerinin dün yapıldığını, zararların tümüyle ödeneceğini kaydetti.

Yaralıların tedavileriyle ilgili özel hastaneler de dâhil olmak üzere tüm hastanelerin talimatlandırıldığını anlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, gerekli tedavilerin tam anlamıyla yapılacağını söyledi. İçişleri Bakanı Beşir Atalay, tüm çalışmaların bir disiplin ve titizlik içinde yürütüldüğünü kaydetti.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, demokratik kazanımlarımızdan vazgeçmeden, hukuk kurallarını çiğnemenen, masum vatandaşlar ile teröristleri ayırarak terörle mücadeleyle devam edileceğini söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, terörün çirkin yüzüyle bir kez daha karşılaşmanın derin üzüntüsünü ve öfkesini yaşadıklarını belirtti.

"Sivil insanları öldürmek için her türlü aşağılık eylemleri yapma konusunda hiçbir sınırlaması olmayan, insanlıktan nasibini almamış, çocuk katili terör örgütü mensuplarının" yaptığı bombalama eylemleri sonucu toplam 17 vatandaşın hayatını kaybettiğine işaret eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay,

"Aslında bu bombalar, milletimize atılmıştır. Sadece Güngören'de akşam vakti caddede yürüyen masum insanlara değil, bu bombalar hepimize yöneltilmiştir. Terörün ne kadar acımasız olduğunu, ne kadar insanlık dışı olduğunu, ne kadar mücadele edilmesi gerektiğini dünya genelinde, işte bu olaylar bize bir kez daha anlatmış oluyor" diye konuştu.

Saldırıda yaralananların tedavilerinin çeşitli hastanelerde sürdüğünü anlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, toplam 139 yaralıdan 35'inin halen hastanede olduğunu, bunlardan birinin durumunun biraz daha ağır olduğunu, diğerlerinde hayati tehlike olmadığını bildirdi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, iki patlama neticesinde gerek olay yerinde, gerekse hastanelerde 4'ü çocuk 17 kişinin (10 erkek, 7 kadın) hayatını kaybettiğini, aralarında çocukların da bulunduğu 139 vatandaşın ise yaralandığını anlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Trafikte kapalı olan, insanların aileleriyle akşam gezisi yaptıkları bu alanın seçilmiş olması, bu eylemi yapanların ve yaptırانların insanlıktan nasibini alamamış zavallılar olduğunu göstermektedir. Tamamen sivil vatandaşlara ve masum insanlara yöneltilmiş bir saldırdır. Terörün acımasızlığını hepimiz artık çok iyi biliyoruz■ Bunların şefkat ve merhametten yoksun olduğunu, insanları öldürerek ve bu görüntüleri sağlayarak propagandalarını yapıp güç kazandıklarını, gıdasının ve hedefinin bu olduğunu artık biliyoruz.

Çok acı bir olay yaşadık, acımız devam ediyor. Ama devlet ve millet olarak olay sonrasında yapmamız gerekenler vardı, hala yapmamız gerekenler var. Olayın bir boyutu güvenlik ve adli boyutu, diğeri ise olaydan zarar gören vatandaşların hem moral ve psikolojik olarak hem de tedavileri ve her yönüyle desteklenmesidir."

İçişleri Bakan Beşir Atalay, saldırının açık bir terör saldırısı olduğunu konusunda kuşku olmadığını belirterek, "Terör canice, kallesçe masum insanları hedef almıştır" dedi.

Olay sonrası güvenlik güçlerinin olay yerini güvenlik çemberine alarak delilleri titizlikle toplamaya başladığını belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Güvenlik güçlerinin gecikmesi diye bir şey söz konusu değildir. İkinci patlamadan önce ambulanslar da oraya ulaşmıştır. Ama yoğun kalabalık alanının, çok yoğun bir caddenin ve biraz da hareket kabiliyetinin sınırlı olduğu dar iki sokağın kesiştiği nokta olmasının getirdiği özellikler, çok kısa sürede oranın sınır altına alınmasını; kordon altına alınmasını önlemiştir. Tabii onların kendine has telaşını da anlamak zor değil" diye konuştu.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, elde edilen MOBESE kamera görüntüleri, çevredeki bazı iş yerlerinin kamera görüntüleri, bir bankanın kamera görüntüleri ile görgü tanıklarının ifadelerinin ellerinde olduğunu belirterek, şöyle devam etti:

"Bütün bu deliller, belgeler, tahliller, laboratuvar analizleri, kriminal çalışmaların sonuçları şu anda analiz ediliyor. Tabii can kayıplarını geri getirmemiz mümkün değil. Ancak faillerin yakalanması bizim de şu andaki en önemli hedefimizdir.

Olay yerinde uzman ekiplerce yapılan ilk incelemelerde, patlamanın şiddetiyle parçalanmış cep telefonu parçaları bulunmuş olup, olayda kullanılan patlayıcının cinsi ve miktarının tespitiyle ilgili değişik veriler de mevcuttur. Şu ana kadar yaptığımız laboratuvar tahlillerinde kullanılan patlayıcı cinsinin TNT olduğu kesinleşmiştir. Bunun miktarıyla ilgili de elimizde tahliller veya tahminler mevcuttur. Ama bu aşamada konuyla ilgili çok daha fazla detay da vermek istemiyorum. Elde edilen veriler, bugüne kadarki tecrübelerimiz, güvenlik birimlerimizin elindeki daha önce mevcut bilgiler, buradaki analiz ve değerlendirme sonuçlarıyla sonuca doğru gittiğimizi ve inşallah olayı aydınlatacağımızı, faillerini bulacağımızı tahmin ediyoruz. Huzurunuzda bunu açıkladığım gün en çok seven ben olacağım.

Bu hainlerin bulunması, tespiti ve yakalanması en çok Emniyet birimlerimizi ve bizi sevindirecek. Şu an titizlikle bunun üzerindeyiz. Ciddi verilerimiz var, bunu sağlayacağız inşallah. Bize güvenin, biz bunu aydınlatmak için elimizden geleni yapıyoruz. Bizim tesellimiz bu olacak. Geçmişte yaşanan terör olaylarının aydınlatılması konusunda birikimimiz var, bütün bunları orada kullanıyoruz. "

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, çeşitli terör örgütlerinin son dönemde yapılan başarılı operasyonlar sonucunda yaşadıkları kayıpları ve mensuplarının içinde bulunduğu moralsizliği gidermek için bombalı eylem arayışı içinde olduğunu bildiklerini belirterek, "Emniyet birimlerimiz son dönemde kamuoyuna yansıyan veya yansımayan şehir merkezlerinde bombalı ve şiddet içerikli eylem hazırlığında bulunan çok sayıda teröristi patlayıcı maddelerle yakalamıştır. Bu çalışmalar sayesinde pek çok olayın önüne geçilmiştir. Emniyet güçlerimiz bu tür eylemlere yönelik çalışmalarına aynı ciddiyetle devam etmektedir. Herhangi bir zafiyet söz konusu değildir" diye konuştu.

Nüfusun yoğun olarak bulunduğu yerlerde alman önlemleri titizlikle devam ettirdiklerini ve ettireceklerini belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Hiçbir anlamda burada tedbirsizlik, dikkatsizlik söz konusu olamaz" dedi.

Olayda yaşamını yitirenlerin cenazesinin birlik ve bütünlük içinde, teröre lanet yağdırılarak kaldırıldığını ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, iktidarı ve muhalefetiyle önemli bir birlik ve beraberlik görüntüsünün sergilendiğini söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, *"Terörün bu tür alçakça eylemlerle toplumsal huzuru bozmayı, kaos ve kargaşa yaratmayı hedeflediği gerçeği dikkate alındığında Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bu amacına hiçbir zaman ulaşamayacağı bir kez daha dostu düşmana gösterilmiş oldu. En çok ihtiyacımız olan da budur. Hiçbir şiddet ve terör odağının nüfuz edemeyeceği en büyük güç, milletimizin birlik ve beraberlik ruhudur"* dedi.

Yaraların sarılması konusunda dün Başbakanlık Acil Destek Fonundan İstanbul Valiliğine kaynak gönderildiğine dikkati çeken İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Bu kaynaktan, hayatım kaybedenlerin birinci derece yakınlarına 20'er bin YTL ödeme bugün yapılacaktır" diye konuştu.

Olaylar sırasında 42 iş yeri, 32 konut ve 16 aracın çeşitli derecede zarar gördüğünü, buna ilişkin zarar tespitinin de dün yapıldığını ve zararların tamamen ödeneceğini ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, yaralıların tedavileriyle ilgili tüm hastanelerin de talimatlandırıldığını bildirdi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, terör konusunun defalarca TBMM gündemine geldiğini hatırlatarak, şunları kaydetti:

"Umuyoruz bunlar terörün son çırpınışları olsun ve bizler de burada terörü görmeyelim. Bütün çalışmalarımız bu yöndedir. Tüm Türkiye Cumhuriyeti hükümetleri bu konuyla ilgili çalışmalarını, mücadelelerini sürdürmüşlerdir. Bu mücadelenin temelinde TSK, istihbarat birimleri, emniyet ve jandarma teşkilatı ve yüce Türk milletinin büyük fedakârlık ve özverişi vardır.

Bu mücadelede devletin ve milletin maddi ve manevi kayıpları da olmuştur. Ama Türkiye Cumhuriyeti bir hukuk devletidir ve tabi olduğu ulusal ve uluslararası kuralları vardır. Demokratik kazanımlar muzdan vazgeçmeden, onları koruyarak, hukuk kurallarını çiğnemedi, masum vatandaşlar ile teröristleri ayırarak mücadeleye devam edilecektir. Bizim de bu konuda kararlılığımız tanındı. Son dönemde gerek sivil gerek güvenlik birimlerimize girilen bu alçakça saldırılar millet olarak hepimizi derinden yaralamaktadır. Ama bu bizim mücadele azmimizi kırmaz, kıramaz, kırmayacaktır. Aksine birlik ve bütünlüğümüzü mücadele azmimizi de arttıracaktır. Biz de hükümet olarak bu ilkeler çerçevesinde teröre mücadelemizi devam ettiriyoruz, devam ettireceğiz. Bundan kimsenin şüphesi olmasın.

Teröre sadece güvenlik olayı olarak bakmadık çok yönlü bir o lav olarak baktık. Sosyal, ekonomik, kültürel, siyasi pek çok yönü olduğunu biliyoruz. ”

İzmir Ziyareti

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, 11.08.2008 tarihinde İzmir Valiliğinde bir güvenlik toplantısı düzenledi. Toplantıda, Erzincan'da mayın patlaması sonucu bir kurmay yarbay ile iki uzman çavuş ve 6 erin şehit olmasına ilişkin açıklamada bulundu.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Kemah'taki patlamaya ilişkin olarak, ‘ Bu bizi hiç yıldırmayacak, terörle mücadelemez, sürüyor, sürecek" dedi.

Erzincan'ın Kemah ilçesine bağlı Uluçınar Köyü yolunda 15 kişilik jandarma aracının mayına çarptığını söyleyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, “Yolda mayın vardı. Mayın muhtemelen uzaktan kumandalıydı ve 9 şehidimiz var. Bir kurmay yarbayımız, iki uzman çavuşumuz ve 6 erimiz şehit oldu. Bir yüzbaşımız ve bir er ağır yaralı. Yaralılar hastaneye ulaştırıldı. Şu anda gerçekten hepimiz onun üzüntüsünü yaşıyoruz’ dedi.

Terörü bir defa daha lanetlediğini söyleyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, şunları kaydetti:

“Şehitlerimize Allah'tan rahmet diliyoruz, ailelerine, yakınlarına, milletimize baş sağlığı diliyoruz. Biz onların aileleri kadar üzüliyoruz■ İçimizde o acıyı derinden duyuyoruz. Bu bizi hiç yıldırmayacak. Terörle mücadelemez sürüyor, sürecek ve bizi daha da kararlı hale getirecek. Şu anda bütün dileğimiz yoğun müdahale yapılan iki yaralının yaşaması. Onlar yaşasınlar, tedavileri çabuk yapılsın. ”

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, yaralı yüzbaşının Erzincan'daki hastanede ameliyata alındığını, yaralı erin de helikopterle Ankara'ya getirileceğini söyledi.

Terörist saldırılarda, özellikle kırsal kesimde mayına sık rastlandığını kaydeden İçişleri Bakan Beşir Atalay, “Mayın olayına fazla rastlanıyor. Konunun üzerinde titizlikle duruluyor. Bugünkü de yine bir köy yolunda ve mayınla ilgili ” dedi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, patlamada şehit olan piyade er Barış Demir ve jandarma er Adem Bilaloğlu'nun İzmir'e getirileceğini söyledi.

Antakya'da, 500 Evler Mahallesi'nde bulunan Özel Harekât Şube Müdürlüğü binasına gece girmek isteyen bir teröristin ölü olarak ele geçirilmesine ilişkin soruyu da yanıtlayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, “Bir teşebbüs olabilirdi belki ama önlendi. Bir miktar patlayıcıyla gece vakti saat 04.00'te yakalanmış oldu ” diye konuştu.

Türkiye-İran Heyetler Arası Görüşmeler

Cumhurbaşkanı Abdullah Gül ile İran Cumhurbaşkanı Mahmud Ahmed-i nejad'ın başkanlığında Türkiye-İran heyetler arası görüşmeleri gerçekleşti. Görüşmelere 14.08.2008 tarihinde İçişleri Bakanı Beşir Atalay da katıldı.

Cumhurbaşkanı Abdullah Gül ile İran Cumhurbaşkanı Mahmud Ahmed-i nejad başkanlığındaki iki ülke heyetleri arasındaki görüşmelerin ardından uyuşturucu kaçakçılığı, organize suçlar ve terörizmle mücadele konusunda işbirliği anlaşması, İçişleri Bakanı Beşir Atalay ile İran Dışişleri Bakanı Menuçehr Mutteki tarafından imzalandı.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, heyetler arası görüşmelerin ardından yaptığı açıklamada, İran'ın Türkiye'nin kara sınırı olan ve terör sorunu yaşadığı bir bölgede olduğunu söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu bölgede her iki tarafın da sorun yaşadığını belirterek, şunları kaydetti:

“Uyuşturucu kaçakçılığı, yasa dışı göç, insan kaçakçılığı ve diğer alanlara da yansıyan suç türleri ile farklı bir bölge orası. Bütün bu alanlarda işbirliği arıyoruz. Sürekli uygulamayı izleyecek komite kuruyoruz. Komite başkanlığını İran içişleri Bakan Yardımcısı ve Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı Müsteşarı yapacak. Bütün uygulamaları sürekli izleyecekler, zaman zaman bir araya gelecekler. Çok kapsamlı, geniş, değişik bölümleri olan bir anlaşma. Ben bu anlaşmayı önemli görüyorum.”

Anlaşmanın yeni olduğunu belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, “Güvenlikle ilgili çok kapsamlı bir anlaşma. Bunun üzerinde uzun süreden beri çalışılıyordu. Terör konusunda her türlü bilgi alışverişi, her türlü istihbarat paylaşımı ve her türlü yardımlaşmayı kapsayan bir anlaşma ” diye konuştu.

İstanbul Valiliği Depreme Hazırlık ve Acil Müdahale Altyapısı Bilgilendirme Toplantısı

İstanbul Valiliği Afet Yönetim Merkezinde 17.08.2008 tarihinde depreme hazırlık ve acil müdahale altyapısı konusunda bugüne kadar gerçekleştirilen çalışmaların ele alındığı bilgilendirme toplantısı düzenlendi. İçişleri Bakanı Beşir Atalay toplantıda yaptığı konuşmada, 1999 yılında yaşanan 2 büyük depremde hayatını kaybeden binlerce vatandaşı bu vesileyle rahmetle andığını söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, “O dönemde yaşanan acılar halen içimizde. Tabi ki o acılar bize çok şey öğretti. Millet ve devlet olarak almamız gereken

çok büyük dersler olduğunu, çok büyük ihmallerimizin olduğunu, yapmamız gereken çok şey olduğunu ve yapmadığımızı o zaman görmüş olduk " dedi.

Devletin o dönemde adeta aciz kaldığını, olaylara ulaşamadığını, hatta iletişim bile kurulamadığını hatırlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, vatandaşların olağanüstü duyarlılık ve fedakârlık gösterdiğini kaydetti.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, özellikle planlı kentleşme, yapılaşma ve sivil savunma alanında yapılması gereken çok şeyin olduğunun farkına varıldığını dile getirerek, "Şunu hep biliyoruz ülkemizin konumu bu risklere açık. Sadece deprem değil, sel, çığ gibi doğal afetlere açık. Bizim bu konuda daha fazla tedbirler almamız, hazırlıklı olmamız gerekiyor " diye konuştu.

Hükümet olarak bu konuda çok duyarlı olduklarını ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, gerekli yasal düzenlemelerin, araştırmaların, merkezlerin ve gerekli bütçelerin hazırlanmasında çalışmaların devam ettiğini kaydetti.

İçişleri Bakan Beşir Atalay, "Özellikle Başbakanımızın bu konuda çok özel bir duyarlılığı var. Bir İstanbullu olduğu için belki ama bir Başbakan olarak bu sorumluluğu en fazla duyan kişi " dedi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Marmara Depremi'nin yaşandığı dönem ile günümüzü kıyasladığında, o dönem çok yetersiz kalan sivil savunma teşkilatının durumunun bugün çok farklı olduğuna işaret etti.

Sivil savunma teşkilatını, olaylara anında müdahale, araç gereç ve uzman kadrosu açısından çok güçlendirdiklerini vurgulayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Bugün nerede olay olsa, sivil savunma teşkilatı anında oraya ulaşabilir, çünkü illerde örgütlenmemiz var " diye konuştu.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, teşkilatın sadece depremle ilgili değil, orman yangını, trafik kazaları, sel ve suda boğulma gibi diğer durumlarda da çok önemli olduğunu, sivil savunma teşkilatının devletin adeta olay yerine hızlı ulaşan etkin ve şefkatli eli gibi olduğunu vurguladı. İçişleri Bakanı Beşir Atalay, sözlerine şöyle devam etti:

"Afet öncesi hazırlıkların yapılması yönünde Türkiye'de ciddi bir bilinçlenme ve farkındalık oluşmuştur. Bütün yerel yönetimlerimizin bu konuda ciddi çalışmaları var. Sivil toplum kuruluşlarının risk durumlarına karşı ciddi hazırlıkları var. Üniversitelerimizde bu konuda ciddi araştırma bölümleri kuruldu. Depreme hazırlık konusunda hemen hemen yatırımcı bütün kuruluşların hassasiyeti vardır. "

"Hükümet ve bakanlık olarak olaya çabuk müdahale etme konusunda hassasiyet gösterdik" diyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, olaya hangi kurumun ne kadar sürede müdahale ettiğini dakikalandırdıklarını, hangi yardımların en önce yapıldığını, sıralamanın yeterince yerine gelmesi için yapılacakları gözden geçirerek bu konuda ciddi çalışmalar yürüttüklerini bildirdi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Beni sevindiren bir husus da üniversitelerimizin ve hocalarımızın katkısıyla bilinçlenmenin vatandaşlarımızda da olması. Sivil yapılarda herkes bu hassasiyeti daha fazla duymaya başladı" diye konuştu.

Afet durumlarında koordinasyonun çok önemli olduğunu vurgulayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu koordinasyonun sağlanması için bir çalışma yaptıklarını kaydetti. *"Başbakanlık bünyesindeki acil durumlarla ilgili birim ile İçişleri Bakanlığına bağlı Sivil Savunma Genel Müdürlüğü ve Bayındırlık ve İskân Bakanlığına bağlı Afet işleri Genel Müdürlüğü bir çatı altında toplanacak. Bunların hepsini birleştirip 'Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi' diye yeni bir kuruluşun oluşturulmasına karar verildi" dedi.*

Konuya ilişkin yasa tasarısının Meclis'te olduğunu, genel kurula yasama yılı başında sunulacağını ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, amacın "koordinasyonu daha iyi sağlamak", "bütün birimlerin daha hızlı toparlanması" ve "daha hızlı müdahale edilebilme olduğunu" söyledi.

İstanbul'da yerel yönetimlerin hükümetin de desteği ile daha etkili çalışmasının çok önemli olduğunu vurgulayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Özellikle İstanbul ve bölgesinde çalışmaların daha koordine yürütmesi için elimizden gelen desteği vereceğiz, veriyoruz" diye konuştu.

Emniyet Genel Müdürü Vali Oğuz Kağan Koksall Başkanlığında

Yeni Atanan 12 İl Emniyet Müdürünün Makamda Kabulü

18.08.2008 tarihinde kabulde konuşan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, geçen hafta kararnamele çıkan 12 il emniyet müdüründen 3'ünün yer değiştirme, 9'unun ise yeni atama olduğunu hatırlattı. İl emniyet müdürlüğünün, emniyet teşkilatı içindeki görevler arasında çok özellikli ve önemli bir statü olduğunu ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Bu, sadece bir güvenlik görevi değil, aynı zamanda bir temsil makamıdır. Belli hassasiyetler gerektiriyor. Kendileri en kısa sürede gidip görevlerine başlayacaklar. Yeni emniyet müdürlerimizi tebrik ediyorum " diye konuştu.

Emniyet müdürlerinden, giderek azalan şehir suçlarının daha da azaltılması noktasında büyük katkı beklediğini belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay,

devletin en önemli görevinin vatandaşı huzurlu bir şekilde yaşatmak olduğunu ve bu görevde en fazla sorumluluğun il emniyet müdürlerine düştüğünü kaydetti.

Kabulde, İçişleri Bakanlığı Müsteşarı Vali Osman Güneş de hazır bulundu.

Suriye İçişleri Bakanı ile Görüşme

Dost ve kardeş Suriye Arap Cumhuriyetinin İçişleri Bakanı Bassam Abdulmajeed başkanlığındaki Suriye Heyeti ile İçişleri Bakanımız Beşir Atalay başkanlığındaki Türkiye Heyeti arasında 20 Ağustos 2008 Çarşamba günü yararlı bir görüşme gerçekleştirilmiştir.

İçişleri Bakan Beşir Atalay bu görüşmede yaptığı konuşmada, Türkiye ile Suriye arasında 822 kilometre sınır bulunduğunu ve iki ülke arasında derin tarihi bağlar bulunduğunu söyledi. Sınırın her iki tarafında akrabaların yaşadığını hatırlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu özellikler nedeniyle Suriye ile Türkiye arasında her yönde ilişkilerin geliştiğini ifade etti.

İki ülke arasında geçmişte bazı sorunlar olmasına rağmen son 10 yılda karşılıklı ilişkilerin en ileri seviyede yürütüldüğüne işaret eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, konuk bakan ile yapacakları görüşmelerin, özellikle güvenlik alanındaki bütün konuları değerlendirmek açısından faydalı olacağını belirtti.

Geçen yıl Irak ile geçen hafta ise İran ile güvenlik işbirliği anlaşmalarının imzalandığını kaydeden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Suriye ile Türkiye arasında temel anlaşmaların önceden imzalandığını, görüşmeler sırasında sınır denetimi ve sınır güvenliği konularının da ciddi olarak değerlendirileceğini söyledi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, uyuşturucu ile mücadelede de Suriye ile ortak operasyonlar gerçekleştirdiklerini hatırlatarak, görüşecekleri diğer bir konunun da eğitim olacağını anlattı. İçişleri Bakanı Beşir Atalay, eğitim konusunda Türkiye'nin tecrübeli olduğunu belirterek, Suriyeli güvenlik güçlerinin de Türk meslektaşlarının tecrübelerinden faydalanacağını söyledi.

Bayramlarda Türkiye ile Suriye sınırında bayramlaşma faaliyetlerinin her yıl olduğu gibi bu yılda devam edeceğini ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, konuk bakan ile görüşmelerinde, bayramlaşma faaliyetlerinin bir kez daha gözden geçirileceğini kaydetti.

Suriye İçişleri Bakanı Bassam Abdulmajeed ise Türkiye'de bulunmaktan memnurluk duyduğunu belirterek, Türkiye ile Suriye arasındaki ilişkilerin seçkin olduğunu ve bölge ülkelerine örnek olacak düzeyde olduğunu kaydetti.

İki ülke arasındaki anlaşmaların içerik ve uygulama açısından önemli olduğuna işaret eden konuk bakan, ilişkilerin 'doruk noktasının' yaşandığını vurguladı. Yapacakları görüşmelerin, 'gündemde varolan anlaşmaları pratikte daha kolay hayata geçirilmesi yönünde olacağını' vurgulayarak, amaçlarının iki ülke arasındaki ilişkileri daha da ilerletmek olduğunu kaydetti.

Yapılan görüşmelerde ana hatlarıyla aşağıdaki konular ele alınmıştır.

Tarihi bağları güçlü, dost ve kardeş iki komşu ülke arasındaki ilişkilerin geliştirilmesinin önemi ve gereği üzerinde durulmuştur.

Son yıllarda hükümetimizin izlediği aktif dış politikalar çerçevesinde komşularla ilişkilere özel bir önem verildiği, bu önemin gereği olarak da başta güvenlik olmak üzere ikili ilişkilerin geliştirilmesi için Türkiye olarak gereken tüm adımların cesaretle atıldığı, Suriye ile sürekli gelişen ilişkilerin bu kapsamda önem arz ettiği vurgusu yapılmıştır.

İki ülke arasında güvenlik alanında geçmiş yıllarda imzalanmış olan; Adana Mutabakatı, Geri Kabul Anlaşması ve İçişleri Bakanlıkları Arasındaki İşbirliği Anlaşmasının uygulanmasına ilişkin hususlar gözden geçirilmiş, sorunsuz işleyen mekanizmaların daha da geliştirilmesi, aksayan hususların ise görüşmelerle giderilmesi yönünde önemli adımlar atılmıştır.

Bu çerçevede; İçişleri Bakanlıkları Arasındaki İşbirliği Anlaşmasının gereğince oluşturulması öngörülen ancak bu güne kadar işlerlik kazanamayan Ortak Komisyonun hayata geçirilmesi konusunda mutabık kalınmıştır. Türkiye tarafından İçişleri Bakanlığı Müsteşarı, Suriye tarafından da İçişleri Bakan Yardımcısının başkanlığında oluşturulacak komisyonların münavebeli olarak her iki ülkede bir araya gelmesi, anlaşma ile ilgili gelişmelerin gözden geçirilmesi, aksayan hususlarda ise alınması gereken tedbirlerin tespit edilmesi hususunda görüş birliğine varılmıştır.

Terörle mücadelenin uluslararası boyutlu önemli bir problem olduğu gerçeğinden hareketle, başta bölücü terör olmak üzere, her türlü terör örgütüyle ve terörle mücadelede etkin işbirliğine devam edileceği teyit edilmiştir. Suriye tarafı özellikle bölücü terör örgütünün her türlü faaliyetini yakından takip edip gerekli önlemleri aldığını ve bundan sonra da alacağını, organize bir desteğin söz konusu olamayacağını kesin bir dille ifade etmiştir.

Terörle mücadelede istihbarat ve bilgi paylaşımının önemi ve bunun geliştirilmesi gereği üzerinde durulmuş, bu konuda emniyet teşkilatları arasında emniyet müşaviri görevlendirilmesi yönünde hazırlık çalışması yapılması kararlaştırılmıştır.

Bölgemiz açısından önemli bir uluslararası problem olan uyuşturucu madde kaçakçılığı ile mücadele konularındaki mevcut işbirliğinin daha da geliştirilmesi, ortak operasyonlara devam edilmesi üzerinde mutabık kalınmıştır.

Türkiye'nin, coğrafi konumu nedeniyle yaşadığı uluslararası sorunlardan biri olan yasa dışı göçle mücadele konusunda Suriye ile mevcut işbirliğinin daha etkin hale getirilmesi konusunda görüş birliğine varılmıştır.

Gerek terör ve gerekse uyuşturucu madde ve insan kaçakçılığı ile daha etkin mücadele kapsamında, sınır güvenliğinin sağlanmasının önemi dikkate alınarak, daha somut tedbirlerin yürürlüğe konulması hususunda mutabık kalınmıştır.

Emniyet Genel Müdürlüğümüz tarafından, Suriye'deki emniyet görevlilerine bugüne kadar verilmekte olan; uyuşturucu ve örgütlü suçlarla mücadele, terörizm ve örgütlü suçlarla mücadele, polis savunma ve atış teknikleri, önemli kişileri ve tesisleri koruma, stadyumlarda holiganizm ile mücadele gibi konulardaki eğitime ek olarak; temel istihbarat, teknik ve elektronik istihbarat, ileri düzey narkotik ve organize suç soruşturmaları konularında da eğitim verilmesi hususunda mutabakata varılmıştır.

Ayrıca Jandarma Genel Komutanlığımız ve Sahil Güvenlik Komutanlığımız tarafından da muhataplarına benzeri eğitimlerin verilebilmesi için çalışmalar yapılması da prensip olarak benimsenmiştir.

Yaklaşan Ramazan ve Kurban bayramları da dikkate alınarak; Türkiye-Suriye sınır kapılarındaki bayramlaşmalarla ilgili aksayan hususlar gözden geçirilmiş, her iki ülke vatandaşlarının karşılıklı olarak bu imkândan daha iyi şartlarda yararlanmaları için alınması gereken tedbirler üzerinde durulmuştur.

Konuk Suriye Heyeti, ülkemizin sınır hattındaki mayın temizleme çalışmaları hakkında aydınlatılmıştır. Ayrıca Nüfus ve Vatandaşlık Hizmetleri, MERNİS, Vatandaşlık Numarası, Adres Kayıt Sistemi hakkında da ülkemizin mevcut tecrübe ve birikimleri paylaşılmıştır. Bu konularda teknik heyetlerin görüşmeler yapmak üzere karşılıklı ziyaretlerde bulunması benimsenmiştir.

Türkiye-Suriye arasında güvenlik alanındaki işbirliğinin daha da geliştirilmesi için, karşılıklı görüşmelerin her düzeyde sıklaştırılarak devam ettirilmesi temennisiyle görüşmeler sona ermiştir.

Konya Ziyareti

Bazı ziyaretler, incelemeler ve açılışlar için 22.08.2008 tarihinde Konya'ya giden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Konya Valisi Osman Aydın'ı makamında

ziyaret etti. İllerin güvenliklerini özel değerlendirmeye aldıklarını ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Konya'da yaptırdıkları MOBESE'nin önemini vurgulayarak, bu sisteminin büyük yararları olduğunu söyledi.

İzmir'deki patlama ile ilgili olarak, bu üzücü olay ile ilgili çalışmaların tüm ayrıntılarıyla devam ettiğini patlamayla ilgili ellerinde birçok bilginin olduğunu, ancak bunu açıklayamayacaklarını belirten ve araçla ilgili bilgilerin olduğunu ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay; "Tüm güvenlik birimlerimiz uyum içinde terörle mücadele ediyor. Bu mücadele siyasi, ekonomik olmak üzere bütün boyutları ile ele alınıyor. Değerlendirme ve analizler yaparak hareket ediyoruz, insanımıza sahip çıkıyoruz. Terörist ile vatandaşımızı ayırıyoruz. Vatandaşın desteğini alarak yapılan mücadeleyi önemli görüyoruz." dedi

Konya Büyükşehir Belediye Başkanı Tahir Akyürek'i de makamında ziyaret eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "yaz döneminde belediyelerin çalışmaları yoğunlaşıyor. Bu çalışmaları göz önünde bulundurup İller Bankası kaynaklarında kesintiye gitmedik. Ödeneklerde kesintiye gidilmedi" dedi. Bakanlık olarak belediyelerin çalışmalarını yakından takip ettiklerini, Büyükşehirler içinde Konya'nın başarılı çalışmalarıyla adından söz ettirdiğini, Konya Büyükşehir Belediyesinin en sorunsuz belediyeler arasında yer aldığını ifade etti.

Hükümet olarak yerel yönetimlerle ilgili çok önemli politikalarının olduğunu söyleyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, vatandaşa hizmet götürme noktasında yerel yönetimlere çok önem verdiklerini kaydetti.

Vatandaşın günlük hayatın her aşamasında rahat etmesi için çaba harcadıklarını vurgulayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, halkın daha iyi, huzurlu, rahat yaşamasına çalıştıklarını söyledi.

Seçimlerin yaklaştığını, belediyelerin seçim öncesi son yılını geçirdiğini anımsatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, "Yaz döneminde belediyelerin çalışmaları yoğunlaşıyor. Bu çalışmaları göz önünde bulundurup iller Bankası kaynaklarında kesintiye gitmedik. Ödeneklerde kesintiye gidilmedi. Her belediyeye eşit yaklaştık. Ucuz, politikalar peşinde değiliz. Siyasi partiye göre belediyelere muamele yapmıyoruz. Çünkü bizim için önce vatandaşa hizmet geliyor" dedi.

Konya Emniyet Müdürlüğü bahçesinde düzenlenen MOBESE Konya Kent Güvenlik Yönetim Sisteminin açılış törenine katılan ve burada bir konuşma yapan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, 2008 yılında bugüne kadar 57 ilde düzenlenen 294 operasyonda 4.983 şüphelinin yakalandığını, 2.244 kişinin tutuklandığını söyledi.

2008 yılı Ocak ayında 81 ilin valisinin Ankara'ya çağrıldığını ve geniş kapsamlı bir toplantı yapıldığını anımsattı. Yılsonuna kadar 81 ilde, büyük

ilçelerde, sahil kesimindeki turizm ilçelerinde MOBESE sisteminin alt yapısının kurulması talimatının verildiğini anlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay Konya'daki bu sistemin caydırıcı ve önleyici çalışmalara büyük destek sağlayacağını dile getirdiğini, güvenliğin hükümet politikalarının en önemli parçasını oluşturduğunu, caydırıcı ve önleyici tedbirleri artıracaklarını bildirdi.

Konya'da Kurulu MOBESE sistemindeki kamera sayısının ihtiyaca göre artırılabilceğini ifade eden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, MOBESE'nin basit bir takip sistemi olarak düşünülmemesi gerektiğini, bunun "Akıllı Karar Destek Sistemi" olarak nitelendirilebileceğini söyledi.

Devletin önemli görevlerinin başında güvenliğin geldiğini vurgulayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, şöyle konuştu:

“ Vatandaşın en önemli beklentisi güvenliktir. Vatandaş güvenli ve huzurlu yaşamak ister. Şehir merkezleri ve kırsalda bütün güvenlik güçlerimizin yoğun çabalarıyla huzurlu ve güvenli bir yaşam için çalışıyoruz. Güvenlik konusunda son zamanlarda çok olumlu gelişmeler var. Bir süre öncesine kadar kapkaç, hırsızlık gibi genel asayiş ilgilendiren yoğun suç oranı vardı. Suç önlemeye yönelik çalışmalarda ciddi sonuçlar aldık. Kapkaç zihinlerden silindi. Kapkaç oranlarında yüzde 65-70 azalma oldu. Hırsızlık olayları yüzde 30 azaldı. Özel tedbirlerimiz var bunları daha da azaltacağız. ”

“Güvenlik alanında alınan en önemli sonuç hangisidir diye sorarsanız çetelerle ve organize suç örgütleriyle yapılan mücadeledir” diyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, suç odaklı örgütlere karşı son yıllarda büyük mesafeler alındığını bildirdi.

Açık, şeffaf, demokratik bir toplum, karanlığın olmadığı temiz ülke ve temiz toplum için çalıştıklarını vurgulayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu konuda önemli sonuçlar aldıklarını söyledi. Hükümet olarak güvenlik güçlerine organize suçlarla mücadele için destek verdiklerini belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, şöyle devam etti:

“Güvenlik güçlerinin önündeki engelleri kaldırdık, Cumhuriyet tarihinin en önemli operasyonunu başardık. Çeteler ve organize suç örgütleri adaletsizliğin, huzursuzluğun, korkunun, endişenin en önemli kaynağıdır. Bakın bu örgütler için neler yapmışız.

Çetelere ve organize suç örgütlerine yönelik geçen yıl 59 ilde 402 operasyon düzenlendi, 6.003 örgüt üyesi gözaltına alındı, 3.321'i tutuklandı. 2008 yılında ise bugüne kadar 57 ilde düzenlenen 294 operasyonda 4.983 şüpheli yakalandı, 2.244 kişi tutuklandı. Uyuşturucudan insan kaçakçılığına siyasi amaçlı

örgütlenmeden kapkaçı kadar her alandaki bu suç odakları vatandaşı korkutuyor. Kimse bu tür örgütlenmelerle vatandaşları korku ve baskı altına alamayacak.”

Yeni eğitim öğretim yılının başlamasına az bir zaman kaldığını belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, “Geçen yıl Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte ilk ve orta öğretim okullarında aldığımız güvenlik önlemleri olumlu sonuç verdi. Daha önceden silahlı bıçaklı olaylar öldürmeler oluyordu. Bu yıl bir yaralama bile olmadı. Önümüzdeki yıla eksikliklerimizi tamamlayarak daha hazırlıklı giriyoruz. Okullarımız daha güvenli olacak.” dedi.

Selçuklu Belediyesi Hizmet binasının ikinci bloğunun temel atma törenine de katılan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Konya'nın şehircilik konusunda önemli gelişme gösterdiğini, Konya'nın gecekondu olmayan, şehirleşmesi, altyapısı, parkları ve yeni konut alanlarıyla sürekli gelişen güzel bir kent olduğunu ifade etti. Bütün hedeflerinin devletin, hükümetin hedefinin, vatandaşın huzur ve güven içinde yaşamlarını sürdürmeleri olduğunu belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, sunları kaydetti:

“Merkezi hükümet ve yerel yönetimler olarak vatandaşlarımızın rahatı için yoğun çalışıyoruz. 2004-2005 yılında yerel yönetimlerle ilgili en önemli reformu gerçekleştirdik. Yerel yönetimlerimize daha fazla imkân, destek, yetki ve güç verdik. Onların daha fazla çalışmasına imkân verdik. Şeffaflık olacak, yerel yönetimlerimiz daha da güçlenecek. Vatandaşlarımız daha fazla hizmet bekleyecek, denetleyecek. Daha fazla halka dayanan bir yönetim. Yerel yönetimler üzerinde merkezi hükümetin etkisini olabildiğince azalttık. Yerel yönetimlerimiz daha rahat çalışıyorlar.”

Belediye ve il özel idarelerinin gelirlerini artırıcı yeni bir düzenleme yaptıklarını da vurgulayan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, “Belediyelerimizin genel bütçeden aldığı kaynağı yüzde 44, il özel idarelerinin aldığı geliri ise yüzde 65 artırdık. Vatandaşa daha fazla hizmet götürülsün diye bunları yapıyoruz. Yazın 4 aydır belediyelere gelirleri kesintisiz gönderiyoruz. Çünkü bu dönemler belediyelerin en fazla hizmet ürettiği aylardır” dedi

Yerel yönetimlerle ilgili politikalarını sürdüreceklerini, yerel yönetimlerin yetkilerini daha da artıracaklarını belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, şöyle devam etti:

“Şu anda Bakanlık olarak Köy Kanunu üzerinde çalışıyoruz. Köy Kanunu 1924 yılında kanunlaşmış ve aynı kanun devam ediyor. Bizim halen 45 bin köyümüz var. Köy sayımız ve nüfusumuz fazla. Köylerimizi de bir anlamda hafif şekilde, belediyelere benzetmeyi istiyoruz. Hizmeti köye götürecek idari yapı

lanmayı öngörüyoruz. Klasik muhtarlığın köye hizmet götürmede çok yeterli olmadığını görüyoruz. II özel idareleri hizmet götürmesinde rol alıyorlar ama daha aktif olsunlar istiyoruz. ”

Gaziler Günü Mesajı

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, “19 Eylül Gaziler Günü” nedeniyle bir mesaj yayınladı.

Bakan Atalay’ın mesajı şöyle;

"Tarih boyunca hürriyet ve bağımsızlığına düşkünlüğüyle temayüz etmiş milletimiz, bu uğurda en zorlu mücadeleyi göze almış, gerektiğinde canını feda etmekten geri durmamıştır.

Bu hususiyetlere sahip milletimiz hiçbir dönemde esaret altında yaşamadığı gibi, yaşadığı coğrafyada barış ve huzurun teminatı olmuş, bağımsızlık ve hürriyet mücadelesinde mazlum milletlerin ilham kaynağı olmuştur.

Mustafa Kemal ATATÜRK’e "Gazi" unvanının verildiği gün de olan 19 Eylül, kahraman gazilerimizin hatırasını canlı tutmak, bu günkü ve gelecek nesillerin belleğinde yer etmesini sağlamak gayesiyle, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nce "Gaziler Günü" olarak kabul ve ilan edilmiştir.

Milletimiz, devletin ve milletin bekasının temininin üstün fedakârlık nişanesi olan vatan evlatları gazilerimizi unutmamıştır, bundan sonrada unutmayacaktır.

Gazilerimiz ve aziz şehitlerimizin yakınlarının milletimize tevdi edilmiş en kıymetli emanetler olduğu inancıyla, Devletimizin tüm kurum kuruluşları ve imkânlarıyla yanlarında olduğunu bir kez daha ifade ediyorum.

Bu münasebetle kahraman gazilerimizi minnet ve şükranla anıyor, kendilerine ve ailelerine hayat boyu sağlık, huzur ve mutluluklar diliyor, hayatını kaybedenleri de rahmetle anıyorum. ”

Başbakan Sayın Recep Tayyip Erdoğan’ın Emniyet Genel Müdürlüğü’nü Ziyareti

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan ile İçişleri Bakanı Beşir Atalay, Emniyet Genel Müdürlüğü’nde 22.09.2008 tarihinde düzenlenen iftar yemeğinde, Emniyet Teşkilatı mensupları ile bir araya geldi.

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, yemeğin ardından yaptığı konuşmada, polislerin 163 yıldır, güvenliği, huzuru, esenliği sağlayan, emniyet teşkilatının mensupları olduğunu söyledi.

Polis teşkilatının tarih boyunca, ülkenin güvenliğini ve birliğini sağlama, milletin huzurunu teminat altına alma konusunda sarsılmaz bir irade ortaya koyduğunu ifade eden Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, polis teşkilatının son yıllarda gerçekleştirdiği açılımlarla, görev alanında standartlarını yükseltme gayreti içinde olduğunu belirtti.

Teşkilatın, kurumsal yapılanmasından imkân ve kabiliyetlerine, operasyonel gücünden yeni yöntem ve anlayışlarına kadar, çağa uygun standartlara ulaştığını anlatan Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, “Artık Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesine katılan tüm polislerimiz, tabii bunları yeni katılımlarla ilgili söylüyorum, neredeyse hepsi yüksekokul mezunu. Polis teşkilatında üniversite ya da yüksekokul mezunu oranı yüzde 73’ü buldu” dedi.

Hizmet içi eğitim çalışmalarını ve AB’ye uyum süreci çerçevesinde yürütülen projelerle, polisin hizmet anlayışı ve uygulamalarının fevkalade ileri bir düzeye ulaştığını belirten Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, Türkiye’de demokratik ortamın gelişmesinde emniyet mensuplarının önemli bir payı olduğuna inandığını ifade etti.

Polislerin, bir yandan fedakârca, can siperane bir şekilde görevlerini yerine getirirken, diğer taraftan adalete, hakka, hukuka azami dikkat gösterdiklerini vurgulayan Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, bu hassasiyetleri aynı anda yürütmenin bazı zorlukları bulunduğunu bildiklerini söyledi. Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, “Ama bu dengeyi sağlamadan, ne ülke ve millet olarak, ne de polis teşkilatı olarak geleceğe ilişkin hedeflerimize ulaşamayacağımız da açıktır. Türkiye güvenliği ile demokrasi arasında, güvenliği ile hukuk ve adaleti arasında tercih yapma dönemini çoktan geride bırakmıştır. Türkiye her ikisini birden yaşatabilecek bir seviyeye ve olgunluğa ulaştı” diye konuştu.

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, şunları kaydetti: “Adeta başarılı bir model ortaya koydu. Öyle ki bu model sadece bizim için geçerli olmaktan çıkarak, benzer durumdaki ülkelere de hamd olsun, örnek hale geldi. Küresel terörün en demokratik ülkelerde bile bu çerçevede tereddütlere yol açtığı bir dönemde Türkiye’nin ortaya koyduğu başarı, gerçekten takdire şayandır.

Birçok gelişmiş ülke terör olayları karşısında şaşkınlık yaşarken, Türkiye evrensel değerlerden ve güvenlik gereklerinden sapmadan, mücadelesini sürdürmektedir. Askerimiz, polisimiz, jandarmamız bir bütün olarak, güvenlik güçlerimiz, terörlerle mücadelede ulaştıkları tecrübe ve donanımla başarılı bir performans sergilemektedir. Bu süreçte ortaya koyduğunuz cesaret ve gösterdiğiniz disiplin için hepinizi kutluyorum.”

Terörün tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de zaman zaman çirkin yüzünü gösterdiğini belirten Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, terörün kitleler üzerinde korku ve ümitsizlik dalgası oluşturmayı amaçladığını söyledi.

Bugüne kadar pek çok terör eyleminin polislerin çalışkanlığı, dikkati, fedakârlığı ve cesareti sayesinde önlendiğine işaret eden Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, şöyle devam etti: “Bu konudaki hassasiyetimizi her an canlı tutmak, kararlılık ve azmimizi her daim göstermek durumundayız. Sadece terör eylemleri değil, kıskaç ve organize suçlar başta olmak üzere, pek çok konuda da polisimiz kayda değer başarılar ortaya koymuştur. Yürüttüğü bu fedakâr mücadelede, Hükümet olarak bizler de polisimize, şüphesiz ki daima destek vermek durumundayız. Bunu şartlarımız elverdiği derecede veriyoruz, vereceğiz. Özlük haklarından tutunuz, araç-gereç ve buna varıncaya kadar, en iyi şartlarda çalışmaların yürütülmesine varıncaya kadar. Bununla da övünmüyorum peşinen söyleyeyim, ama bazı gerçekleri de ortaya koymak istiyorum. En düşük polis maaşı 2002’ının sonunu söylüyorum 662 YTL idi, bugün ise bin 776 YTL’dir. Artış oranı yüzde 167. Bu sürede kümülatif enflasyon ise yüzde 65,7. Yani yaklaşık enflasyonun 100 puan üzerinde artış gerçekleştirilmiş.” Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, dönemlerinde memurlar içerisinde en yüksek maaş artışını polislere yaptıklarını vurgulayarak, bu seviyeleri de yeterli görmediklerini söyledi. Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, imkânlar geliştikçe polislerin durumlarını daha da iyileştirme gayreti içinde olduklarını ifade etti.

Özellikle, Doğu ve Güney Doğu illerinde çalışan polislerin konut ihtiyacını karşılamak için de bir atılımın içine girdiklerini anlatan Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, TOKİ’ye konut yaptırmak suretiyle lojman sıkıntısını giderme gayreti içinde olduklarını kaydetti.

Şu ana kadar yapımına başlanan 10 bin adet konutun 5 bin 880’inin emniyet teşkilatına teslim edilerek polislerin kullanımına sunulduğunu ifade eden Erdoğan, kalan konutları da peyder pey tespit edeceklerini söyledi.

Emniyet teşkilatını kadro yönünden de güçlendirmek için 2003 yılından bu yana, 52 bin 358 polis alımı yaptıklarını anlatan Erdoğan, kadro ve mevzuat düzenlemelerinin yanında suç ve suçluyla mücadele stratejisinde de köklü değişiklikler yapıldığını ifade etti.

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, şöyle devam etti: “Bu çerçevede, önleyici kolluk hizmetlerine ağırlık verildi. Özellikle toplum destekli polislik, güvenlik timleri gibi projelerde asayiş suçlarında hissedilebilir, görülebilir azalma oldu. Bu suçlardan örneğin kapkaçtaki azalma yüzde 63’ü bulmuş durumda. Polisimizin araç-gereç konusundaki eksiklerinin tamamlanması konusunda hep

birlikte gereken çabayı gösterdik. Türkiye'nin huzuru, güveni için polislerimizi elde ettikleri başarıdan dolayı kutluyorum.

Türkiye geçmişte siyasal, ekonomik ve sosyal huzursuzluklar nedeniyle gerçekten çok sıkıntı çekmiş bir ülke. İstikrar ve huzur arasındaki ilişki son yıllarda bir kez daha açıkça görülmüştür. Geçmişte büyük bedeller ödediğiniz sorunlarımızı el birliği ile birer birer çözüyoruz. 2002 yılından bu yana ülkemiz istikrar içinde parlak bir geleceğe yürütüyoruz. Siyasi istikrarın doping etkisiyle ekonomik alandaki veriler tarihi rekorlar kırdı ve kırmaya devam ediyor. Sosyal, siyasi ve ekonomik alanda yaşanan iyileşmeler, güvenlik ve asayiş olumlu bir şekilde etkiliyor. Bütün bunların etkisiyle Türkiye'nin Avrupa'dan Asya'ya, Orta Doğu'dan Afrika'ya kadar tüm dünyada etkisi ve gücü arttı, artıyor. ”

Türk milletinin, enerjisi ve imkânlarını en iyi şekilde kullanarak Cumhuriyetin kuruluş hedeflerine kararlılıkla yürüdüğünü ifade eden Erdoğan, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti olan Cumhuriyeti, Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün ortaya koyduğu çağdaş uygarlık seviyesinin üzerine çıkarmak ve yüzüncü kuruluş yıl dönümüne en ideal şekilde ulaştırmak için canla başla çalışmaya devam ettiklerini ve devam edeceklerini bildirdi.

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, kişi başına düşen gayri safi yurt içi hasılanın 2002 yılı sonunda 3.300 dolar olduğunu anımsatarak, bu rakamın şimdi 10 bin doları aşmış durumda olduğunu bildirdi.

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, “Ülkeler zengin oluyor mu olmuyor mu? Bu rakam üzerinden de ispat edilir, belirlenir. Ve 79 senede düşünebiliyor musunuz 230 milyar dolar gayri safi yurt içi hâsıla var, ama 4,5 senede biz bunun üzerine 429 milyar dolar ilave ettik. İşte Türkiye'nin bu kısa sürede geldiği nokta burasıdır. Amacımız bu rakamı, kişi başına milli geliri söylüyorum gayri safi yurt içi hâsıla olarak 15 bin dolara çıkarmak” dedi.

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, Türkiye geliştikçe ve zenginleştikçe her bir vatandaşın payına düşeni alacağını ifade etti. Konuşmasında, Emniyet mensuplarına da seslenen Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, “Aman ha Emniyet teşkilatının içinde ayrılığa, gayrılığa asla yer olmamalı. Birbirimizi sevmeliyiz, birbirimize güvenmeliyiz. Birbirimizle dayanışma içinde olmalıyız’ dedi.

Emniyet Teşkilatı mensuplarının Emniyet Genel Müdürlüğündeki iftar yemeğinde konuşan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, halkın huzur ve güvenliği için mesai kavramı gözetmeksizin canı pahasına görev yapan polis teşkilatının son yıllarda nitelik ve nicelik olarak sürekli kendisini geliştirdiğini söyledi.

Hedeflerinin bir taraftan güvenliği sağlarken, öte yandan da kişisel hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi olduğunu kaydeden İçişleri Bakanı

Beşir Atalay, “işkenceye sıfır tolerans” prensibinin çok sıkı şekilde uygulandığını belirtti. İçişleri Bakanı Beşir Atalay, insan hakları alanında Hükümet olarak yaptıkları yasal, idari ve eğitim çalışmalarının olumlu sonuçlarının yurt içi ve dışında takdir edildiğini ifade ederek, Bakanlık olarak güvenlik ve özgürlük arasındaki hassas dengeyi özenle koruduklarını, insan haklarına saygılı, şeffaf, açık, hesap verilebilir bir güvenlik konseptini hayata geçirdiklerini ve titizlikle uyguladıklarını vurguladı. Her geçen yıl standartları daha yüksek bir güvenlik hizmeti sunduklarını anlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu kapsamda bir yandan Türkiye şartlarına uygun yeni projeler geliştirip hayata geçirdiklerini, öte yandan da dünyadaki uygulamaları ve yenilikleri takip ettiklerini dile getirdi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, şunları kaydetti: “Emniyet teşkilatı için bu yeni dönemde her suç türü yeni bir proje olarak ele alınıyor, analiz ediliyor, suç haritaları oluşturuluyor ve buna göre de yeni tedbirler getiriliyor. Türk Polisi, insanı esas alan, insan odaklı bu yeni anlayışla çok önemli başarılarla imza atmanın haklı gururunu yaşıyor. Polisimiz, güvenlik hizmetini toplumla iş birliği ve dayanışma içerisinde yürütme konusunda ciddi mesafeler almıştır. Toplumla barışık ve toplumla iş birliği içinde çalışmalarını yürütme yönünde yeni uygulama ve projeler devam etmektedir.

Polisimizin özellikle son yıllarda başta terör olmak üzere uyuşturucu ve insan kaçakçılığıyla her türlü organize suç örgütüyle özellikle çetelerle, hırsızlık, kapkaç, öldürme ve yaralama gibi şehir suçlarıyla mücadelede elde ettiği üstün başarılar her türlü takdirin üzerindedir. Hiçbir başarı tesadüfi değildir.

Polis sayısının artırılması ve hizmet içi eğitimden geçirilmesi için Hükümetleri döneminde gerekli çalışmaları yaptıklarını anlatan İçişleri Bakanı Beşir Atalay, bu kapsamda polis meslek yüksekokullarının ön lisans seviyesinde eğitim verecek hale getirildiğini ve sayılarının 23'e yükseltildiğini söyledi.

Bu okullardan, 2003-2008 döneminde toplam 35.850 kişinin mezun edildiğini ve polis teşkilatına katıldığını kaydeden İçişleri Bakanı Beşir Atalay, 6.500 öğrencinin de polis meslek yüksekokullarına alınmak üzere sınavlarının yapıldığını bildirdi.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, polis teşkilatında görev yapan personelin yarısının her yıl kendi alanlarıyla ilgili eğitimden geçirildiğini de sözlerine ekledi.

MOBESE sistemine geçiş çalışmaları hakkında da bilgi veren İçişleri Bakanı Beşir Atalay, çalışmaların yaklaşık 35 ilde tamamlandığını ve yılsonuna kadar tüm illerde MOBESE sisteminin uygulamaya gireceğini belirtti.

Huzur ve güvenliğin sağlanması konusunda önemli görevler yürüten polisin ekonomik ve sosyal imkânlarının geliştirilmesinin her zaman öncelikli

hedefleri olduğuna da dikkati çeken İçişleri Bakanı Beşir Atalay, özlük haklarında yapılan iyileştirmeler nedeniyle Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'a polis teşkilatı adına teşekkür etti.

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın desteğiyle, polis teşkilatının bugüne kadar yaptığı hizmetleri çok daha ileriye götürme azim ve kararlılığında olduğunu belirten İçişleri Bakanı Beşir Atalay, yaklaşık 210 bin kişilik teşkilatın Türkiye'de huzur ve güvenliğin sağlanması konusunda kararlı olduğunu ifade etti.

“Polis, suç işleyen ve işlemek isteyenlerin korkusudur” diyen İçişleri Bakanı Beşir Atalay, polisin, “huzur ve barış içerisinde yasalara bağlı olarak yaşamını sürdüren vatandaşlara uzanan sıcak ve dost bir el olduğunu” kaydetti.

İçişleri Bakanı Beşir Atalay, yaklaşan Ramazan Bayramı nedeniyle tüm polis teşkilatının bayramını da kutladı.

İftar yemeğine İçişleri Bakanlığı Müsteşarı Vali Osman Güneş ile Emniyet Genel Müdürü Vali Oğuz Kağan Koksall da katıldı.

Bakanlığımızca Gerçekleştirilen Eğitim Faaliyetleri

Eğitim Dairesi Başkanlığı

Bakanlığımızca hazırlanan yıllık eğitim planı çerçevesinde 2008 Temmuz-Ağustos-Eylül aylarında gerçekleştirilen 4 eğitim faaliyetiyle 324 kişi eğitilmiştir. Bunlardan 116'sı Mülki İdare Amiri, 208'i genel idare ve diğer hizmet sınıfları personeli.

• Mülki İdare Amirlerine Yönelik Gerçekleştirilen Eğitim Faaliyetleri

94. Döneme mensup 56 Kaymakam Adayı'nın katılımıyla 31 Mart 2008 tarihinde başlayan 28. Dönem Yabancı Dil Kursu, 01 Ağustos 2008 tarihinde sona ermiştir. Kaymakam Adaylarından 5 Aday Almanca, 5 Aday Fransızca, 46 Aday ise İngilizce dil eğitimi almıştır.

Kaymakam Adaylarının yurtdışına gönderilmeden önce bölücü Faaliyetlere Yönelik Eylem Planı çerçevesinde terör örgütünün yurtdışı faaliyetleri hakkında çok yönlü olarak eğitilmeleri amacıyla 3.Dönem Yurtdışı Oryantasyon Kursu,

04-05 Ağustos 2008 tarihleri arasında Eğitim Dairesi Başkanlığı Vali Durmuş YALÇIN konferans salonunda yapılmıştır. Kursu 94. Dönem mensubu 56 Kaymakam Adayı katılmıştır.

• Genel İdare Hizmetleri Sınıfına Yönelik Gerçekleştirilen Eğitim Faaliyetleri 07-10 Temmuz 2008 tarihleri arasında Erzurum'da, 1. Dönem

“4483 Sayılı Kanun ve Uygulamaları” konusunda; Ağrı, Ardahan, Bayburt, Erzincan, Erzurum, Iğdır ve Kars illerinden gelen Bakanlığımız personeli ile diğer Bakanlıklardan gelen personelin katılımıyla düzenlenen seminere 3 Vali Yardımcısı ve 119 personel olmak üzere toplam 122 kişi,

25-28 Ağustos 2008 tarihleri arasında Van’da, 2. Dönem “4483 Sayılı Kanun ve Uygulamaları” konusunda; Bitlis, Hakkâri, Siirt, Muş, Van illerinden gelen Bakanlığımız personeli ile diğer Bakanlıklardan gelen personelin katılımıyla düzenlenen seminere ise 1 Vali Yardımcısı ve 89 personel olmak üzere toplam 90 kişi katılmıştır.

Resmi Gazete’de Yayımlanan Atama Kararları

4 Temmuz 2008 tarih ve 26926 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan

2008/10177 sayılı karar ile açık bulunan 1 inci derece kadrolu Mülkiye Başmüfettişliğine; Mülkiye Müfettişi, Hüseyin Başol GÜLEÇ’in atanması, 657 sayılı Kanunun 76 ncı maddesi ile 2451 sayılı Kanunun 2 nci maddesi gereğince uygun görülmüştür.

4 Temmuz 2008 tarih ve 26926 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2008/10178 sayılı karar ile açık bulunan 1 inci derece kadrolu Bakanlık Müşavirliğine, İller İdaresi Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ercan

ASLANTAŞ’ın, 1 inci derece kadrolu İller İdaresi Genel Müdür Yardımcılığına

Konya İl Özel İdaresi Genel Sekreteri Dr. Muammer SÖNMEZ’in atanmaları,

657 sayılı Kanunun 71 ve 76 ncı maddeleri ile 2451 sayılı Kanunun 2 nci maddesi gereğince uygun görülmüştür.

23 Temmuz 2008 tarih ve 26945 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2008/10241 sayılı karar ile açık bulunan 1 inci derece kadrolu Mülkiye Başmüfettişliğine Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Uzmanı Dr. Atilla ŞAHİN’in atanması, 657 sayılı Kanunun 71 ve 74 üncü maddeleri ile 2451 sayılı Kanunun 2 nci maddesi gereğince uygun görülmüştür.

Personel Genel Müdürlüğünün 25 Temmuz 2008 tarihli teklifleri üzerine Bakanlık Müdürlük Encümeni tarafından alınan karar ile

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine Strateji Geliştirme Başkanlığı Daire Başkanı Abdurrahman SAVAŞ’ın,

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine Strateji Geliştirme Başkanlığı

Daire Başkanı Kemal YURTNAÇ’ın,

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine Eğitim Dairesi Başkanlığı Şube Müdürü Elif MİSKİOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Strateji Geliştirme Başkanlığı Daire Başkanlığına Dernekler Dairesi Başkanlığı Şube Müdürü Cihangir KOKSAL'ın,

1.Derece kadrolu Strateji Geliştirme Başkanlığı Daire Başkanlığına Hukuk Müşaviri Tuncay ENGİN'in,

1.Derece kadrolu Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü Daire Başkanlığına

Hukuk Müşaviri Mustafa KARABİNA'nın,

1.Derece kadrolu Dernekler Dairesi Başkanlığı Şube Müdürlüğüne Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Muhammet KIRILMAZ'm,

1.Derece kadrolu İller İdaresi Genel Müdürlüğü Daire Başkanlığına İller İdaresi Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Rahmi DOĞAN'm,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Daire Başkanlığına Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Mustafa YILDIZ'ın,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Daire Başkanlığına Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Murat ZORLUOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Daire Başkanlığına Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Süleyman ELBAN'ın,

1.Derece kadrolu Personel Genel Müdürlüğü Daire Başkanlığına Personel Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Cemil Özgür ÖNEĞİ'nin,

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 76'ncı, 2451 Sayılı Kanunun 3'üncü ve 3152 sayılı Kanunun 27'nci maddeleri uyarınca, naklen ve terfian atanmaları oy birliği ile kararlaştırılmıştır.

5 Ağustos 2008 tarih ve 26958 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2008/10307 sayılı karar ile açık bulunan,

1.Derece kadrolu Bakanlık Müşavirliğine Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Süleyman TAPSIZ'ın,

1. Derece kadrolu Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdür Yardımcılığına Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Dr. Ahmet SARICAN'ın,

1.Derece kadrolu Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdür Yardımcılığına Personel Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Namık DEMİR'in

1.Derece kadrolu Personel Genel Müdür Yardımcılığına Personel Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Şerif YILMAZ'ın,

1.Derece kadrolu Personel Genel Müdür Yardımcılığına Bursa - Yenişehir Kaymakamı Yücel YAVUZ'un,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdür Yardımcılığına Hukuk Müşaviri Ömer DOGANAY'ın,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdür Yardımcılığına Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Yavuz Selim KÖŞGER'in,

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine İzmir Vali Yardımcısı Osman AKBAŞ'ın,

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine İzmir Vali Yardımcısı Selim ÇAPAR'ın,

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine Tokat Vali Yardımcısı Ahmet Ramazan ALTINOK'un,

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine Yalova Vali Yardımcısı Kemal CİRİT'in,

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine Ordu Vali Yardımcısı Ali YENER'in,

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine Kocaeli Vali Yardımcısı Metin ARSLANBAŞ'ın,

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine Burhaniye Kaymakamı Bekir Şahin TÜTÜNCÜ'nün,

1.Derece kadrolu İller İdaresi Genel Müdürlüğü Daire Başkanlığına Erbaa Kaymakamı Sabri BAŞKÖY'ün,

1 .Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine Kadınhanı Kaymakamı Ekrem İNCİ'nin,

1.Derece kadrolu Hukuk Müşavirliğine Erzin Kaymakamı Mustafa ADIGÜZEL'in,

1 .Derece kadrolu Personel Genel Müdürlüğü Daire Başkanlığına Karapınar Kaymakamı İbrahim TAŞYAPAN'ın,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Daire Başkanlığına Karasu Kaymakamı Dr.İlker GÜNDÜZÖZ'iin,

1 .Derece kadrolu İller İdaresi Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Kaman Kaymakamı Şaban ACAR'm,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Finike Kaymakamı İlhami AKTAŞ'ın.

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Üzümlü Kaymakamı Uğur BULUT'un,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Osmaneli Kaymakamı İsmail USTAOGU'nun,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Sarıkamış Kaymakamı Rahmi KÖSE'nin,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Buldan Kaymakamı Ahmet Ufuk HASÇAKAL'ın,

1.Derece kadrolu İller İdaresi Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Söğütlu Kaymakamı Yılmaz DORUK'un,

1.Derece kadrolu İller İdaresi Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Şuhut Kaymakamı Erhan KOYUNCU'nun,

1.Derece kadrolu Eğitim Dairesi Başkanlığı Şube Müdürlüğüne İncesu Kaymakamı Aydın BARUŞ'un,

1 .Derece kadrolu Personel Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Mudurnu Kaymakamı Ömer DURAN'ın,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Güney su Kaymakamı Murat DİKBAŞ'ın,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Gündül Kaymakamı Ekrem CAN ALP'm,

1.Derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Eldivan Kaymakamı Mehmet İlker HAKTANKAÇMAZ'ın,

1 .Derece kadrolu Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne Türkoğlu Kaymakamı Gazi Levent KURTOGLU'nun,

1.Derece kadrolu İzmir Vali Yardımcılığına Hukuk Müşaviri Şerafettin TUĞ'un,

1.Derece kadrolu Balıkesir Vali Yardımcılığına Hukuk Müşaviri Abdullah ASLAN'ın,

1.Derece kadrolu İstanbul Vali Yardımcılığına Hukuk Müşaviri Emin ALİCENİN,

1.Derece kadrolu Kocaeli Vali Yardımcılığına Hukuk Müşaviri Mustafa ÜNLÜSOY'un,

1.Derece kadrolu Burhaniye Kaymakamlığına Hukuk Müşaviri Ali USLANMAZ'm,

1.Derece kadrolu Gölarmara Kaymakamlığına Hukuk Müşaviri Mustafa AREnin,

1.Derece kadrolu Adana Vali Yardımcılığına İstanbul Vali Yardımcısı Fikret KASAPOGLU'nun,

1.Derece kadrolu Kırklareli Vali Yardımcılığına İzmir Vali Yardımcısı Halis PEKER'in,

1.Derece kadrolu Kocaeli Vali Yardımcılığına Eskişehir Vali Yardımcısı Dağıstan KILIÇASLAN'ın,

1.Derece kadrolu Osmaniye Vali Yardımcılığına Eskişehir Vali Yardımcısı Ekrem ERDOGAN'ın,

1.Derece kadrolu Çorum Vali Yardımcılığına Kocaeli Vali Yardımcısı Mehmet ÖZCAN'ın,

1.Derece kadrolu Sinop Vali Yardımcılığına Konya Vali Yardımcısı Nadi KILINÇARSLAN 'ın,

1.Derece kadrolu Nevşehir Vali Yardımcılığına Trabzon Vali Yardımcısı Vural DEMİRTAŞ'ın,

1.Derece kadrolu Marmaris Kaymakamlığına Giresun Vali Yardımcısı Alaaddin Serdar POLAT'ın,

1.Derece kadrolu Osmaniye Vali Yardımcılığına Çankırı Vali Yardımcısı Hayrettin ÇİFTÇİ'nin,

1.Derece kadrolu İstanbul Vali Yardımcılığına Yalova Vali Yardımcısı Derviş Ahmet SET'in,

1.Derece kadrolu Karabük Vali Yardımcılığına Kırklareli Vali Yardımcısı İsmet TABAŞ'ın,

1.Derece kadrolu İstanbul Vali Yardımcılığına Ankara Vali Yardımcısı Ali BAKOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Muğla Vali Yardımcılığına Manisa Vali Yardımcısı Faruk Necini KURT'un,

1.Derece kadrolu Kırşehir Vali Yardımcılığına Sakarya Vali Yardımcısı Nedim ÖZIRMAK'ın,

1.Derece kadrolu Bursa Vali Yardımcılığına Eskişehir Vali Yardımcısı Ziya GÜLER'in,

1.Derece kadrolu Trabzon Vali Yardımcılığına İstanbul Vali Yardımcısı Adem KARAHASANOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Aydın Vali Yardımcılığına Ankara Vali Yardımcısı Celal ULUSOY'un,

1.Derece kadrolu Samsun Vali Yardımcılığına Bursa Vali Yardımcısı Haşan ERSAN'in,

1.Derece kadrolu İzmir Vali Yardımcılığına Antalya Vali Yardımcısı Fazlı AKGÜN'ün,

1.Derece kadrolu Giresun Vali Yardımcılığına Edirne Vali Yardımcısı Cengizhan AKSOY'un,

1.Derece kadrolu Afyonkarahisar Vali Yardımcılığına Trabzon Vali Yardımcısı Ali ŞANLIER'in,

1 .Derece kadrolu İstanbul Vali Yardımcılığına Adana Vali Yardımcısı Mehmet Yıldırım KADIOGLU'nun.

1.Derece kadrolu Eskişehir Vali Yardımcılığına İzmir Vali Yardımcısı Mustafa ÖZER'in,

1.Derece kadrolu Ankara Vali Yardımcılığına Bartın Vali Yardımcısı Dr.Celal DİNÇER'in,

1.Derece kadrolu Bursa Vali Yardımcılığına Antalya Vali Yardımcısı Hüseyin DEMİRCİLER'in,

1.Derece kadrolu Düzcce Vali Yardımcılığına Burdur Vali Yardımcısı Ali CERGİBOZAN'ın,

1.Derece kadrolu Adana Vali Yardımcılığına Ankara Vali Yardımcısı İbrahim AVCI'nın,

1.Derece kadrolu Adana Vali Yardımcılığına Bursa Vali Yardımcısı Halis ARSLAN'ın,

1.Derece kadrolu Zonguldak Vali Yardımcılığına Manisa Vali Yardımcısı Ekrem AYLANÇ'ın,

1.Derece kadrolu Muğla Vali Yardımcılığına Kırşehir Vali Yardımcısı Ahmet Ali BARIŞ'ın,

1.Derece kadrolu Eskişehir Vali Yardımcılığına Antalya Vali Yardımcısı Halit Necdet ÖZEROGLU'nun,

1.Derece kadrolu Çankırı Vali Yardımcılığına Sakarya Vali Yardımcısı Şerefınur OKTAY'ın,

1.Derece kadrolu Ankara Vali Yardımcılığına Çankırı Vali Yardımcısı Mehmet BÜYÜKTAŞ'ın,

1.Derece kadrolu İzmir Vali Yardımcılığına Mersin Vali Yardımcısı Ardahan TOTUK'un,

1.Derece kadrolu İzmir Vali Yardımcılığına Balıkesir Vali Yardımcısı Mustafa ERDOĞAN'ın,

1.Derece kadrolu Ankara Vali Yardımcılığına Karabük Vali Yardımcısı Mustafa TAPSIZ'in,

1.Derece kadrolu Ankara Vali Yardımcılığına İzmir Vali Yardımcısı Mümtaz Fahri AYKIRI'nın,

1.Derece kadrolu Zonguldak Vali Yardımcılığına İzmir Vali Yardımcısı Fethi ÖZDEMİR'in,

1.Derece kadrolu Tekirdağ Vali Yardımcılığına Kütahya Vali Yardımcısı Bekir Sıtkı KOCAKUNDAKÇI'nın,

1.Derece kadrolu Afyonkarahisar Vali Yardımcılığına Bursa Vali Yardımcısı Ahmet ERTÜRK'ün,

1.Derece kadrolu Trabzon Vali Yardımcılığına İzmir Vali Yardımcısı Cezmi BATUK'un,

1.Derece kadrolu Aksaray Vali Yardımcılığına Eskişehir Vali Yardımcısı Ahmet KURT'un,

1.Derece kadrolu Sakarya Vali Yardımcılığına Kayseri Vali Yardımcısı Uğur ALADAG'ın,

1.Derece kadrolu Ankara Vali Yardımcılığına Adana Vali Yardımcısı Turgut SERİMER'in,

1.Derece kadrolu Ankara Vali Yardımcılığına Erzurum Vali Yardımcısı Mahmut YILDIRIM'in,

1.Derece kadrolu Ankara Vali Yardımcılığına Kocaeli Vali Yardımcısı Mehmet KURT'un,

1.Derece kadrolu Ankara Vali Yardımcılığına Düzce Vali Yardımcısı Kemal KAHRAMAN'ın,

1.Derece kadrolu Manisa Vali Yardımcılığına Burdur Vali Yardımcısı Necmettin YALINALP'in,

1 . Derece kadrolu Trabzon Vali Yardımcılığına Ankara Vali Yardımcısı Hüseyin ECE'nin,

1.Derece kadrolu Konya Vali Yardımcılığına Tekirdağ Vali Yardımcısı Zikri ŞAHİN'in.

1.Derece kadrolu Balıkesir Vali Yardımcılığına İsparta Vali Yardımcısı Haşan Ruhi YAYLACEnın,

1.Derece kadrolu Antalya Vali Yardımcılığına Ankara Vali Yardımcısı Hakkı LOĞOGLU'nun,

1.Derece kadrolu Kayseri Vali Yardımcılığına Ankara Vali Yardımcısı Davut HANER'in,

1.Derece kadrolu Bursa Vali Yardımcılığına Denizli Vali Yardımcısı Mustafa GÜNEY'in,

1.Derece kadrolu Tekirdağ Vali Yardımcılığına Düzce Vali Yardımcısı Halil İbrahim ACIR'in,

1.Derece kadrolu Samsun Vali Yardımcılığına Ankara Vali Yardımcısı Mesut Taner GENÇ'in,

1.Derece kadrolu Sinop Vali Yardımcılığına Muğla Vali Yardımcısı Salih ALTINOK'un,

1 .Derece kadrolu Giresun Vali Yardımcılığına Aksaray Vali Yardımcısı Ahmet YILMAZ'in,

1.Derece kadrolu Bilecik Vali Yardımcılığına Çankırı Vali Yardımcısı Hakan KUBALEnın,

1.Derece kadrolu Mersin Vali Yardımcılığına Elazığ Vali Yardımcısı Kadir OKATAN'in,

1.Derece kadrolu Burdur Vali Yardımcılığına Mardin Vali Yardımcısı Osman Nuri CANATANTn,

1.Derece kadrolu Bartın Vali Yardımcılığına Osmaniye Vali Yardımcısı Türker ÖKSÜZ'ün,

1.Derece kadrolu Muğla Vali Yardımcılığına Denizli Vali Yardımcısı Dr.Mestan YAYMAN'in,

1.Derece kadrolu Rize Vali Yardımcılığına Erzincan Vali Yardımcısı Kubilay ANT'in,

1.Derece kadrolu Tokat Vali Yardımcılığına Batman Vali Yardımcısı Sedat Sırrı ARISOY'un,

1.Derece kadrolu Karaman Vali Yardımcılığına Çorum Vali Yardımcısı Murat SOYLU'nun,

1.Derece kadrolu Çanakkale Vali Yardımcılığına Diyarbakı r Vali Yardımcısı Canan HANÇER BAŞTÜRK'ün,

1.Derece kadrolu Kars Vali Yardımcılığına Tunceli Vali Yardımcısı Turgut GÜLEN'in,

1.Derece kadrolu Erzincan Vali Yardımcılığına Bingöl Vali Yardımcısı Tolga POLAT'ın,

3.Derece kadrolu Niğde Vali Yardımcılığına Bayburt Vali Yardımcısı Polat KARA'nın,

3.Derece kadrolu Bolu Vali Yardımcılığına Şırnak Vali Yardımcısı Mümin ÖZTÜRK'ün ,

1.Derece kadrolu Bursa Vali Yardımcılığına Bergama Kaymakamı Hüseyin EREN'in,

1.Derece kadrolu Nevşehir Vali Yardımcılığına Karamürsel Kaymakamı Ramazan MANGALOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Konya Vali Yardımcılığına Şile Kaymakamı Erdoğan ÜLKER'in,

1.Derece kadrolu Mersin Vali Yardımcılığına Sultanbeyli Kaymakamı Kaya ÇITAK'ın,

1.Derece kadrolu İzmir Vali Yardımcılığına Altındağ Kaymakamı Fatih Ahmet KURT'un,

1.Derece kadrolu Zonguldak Vali Yardımcılığına Marmaris Kaymakamı Cemalettin ÖZDEMİR'in,

1.Derece kadrolu Çankırı Vali Yardımcılığına Şereflikoçhisar Kaymakamı Ethem Rumi YILDIZ'ın,

1.Derece kadrolu İsparta Vali Yardımcılığına Germencik Kaymakamı Niyazi CAN'ın,

1.Derece kadrolu Afyonkarahisar Vali Yardımcılığına Kemalpaşa Kaymakamı Niyazi ERGUT'un,

1.Derece kadrolu Bursa Vali Yardımcılığına Sandıklı Kaymakamı Adnan KAYIK'ın,

1.Derece kadrolu Ordu Vali Yardımcılığına Kızıltepe Kaymakamı Fecri Fikret ÇELİK'in,

1.Derece kadrolu Antalya Vali Yardımcılığına Gediz Kaymakamı Ali Nazım BALCIOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Tokat Vali Yardımcılığına İznik Kaymakamı Hüseyin AVCI'nın,

1.Derece kadrolu Gaziantep Vali Yardımcılığına Torbalı Kaymakamı Nihat KAYNARTn,

1.Derece kadrolu Edirne Vali Yardımcılığına Kumluca Kaymakamı Abdullah ASLANER'in,

1.Derece kadrolu Giresun Vali Yardımcılığına Çarşıbaşı Kaymakamı Süleyman ÖZÇAKICI'nın,

1.Derece kadrolu Eskişehir Vali Yardımcılığına Kozan Kaymakamı Aydın TETİKOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Kırşehir Vali Yardımcılığına Osmancık Kaymakamı Mustafa HARPUTLU'nun,

1.Derece kadrolu Ankara Vali Yardımcılığına Bolvadin Kaymakamı Ufuk SEÇİLMİŞ'in,

1.Derece kadrolu Bartın Vali Yardımcılığına Arhavi Kaymakamı Ali AKÇA'nın,

1.Derece kadrolu Aksaray Vali Yardımcılığına Savaştepe Kaymakamı Emin Sait KARAHALİLOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Kastamonu Vali Yardımcılığına Sinanpaşa Kaymakamı Sıdkı ZEHİN'in,

1.Derece kadrolu Batman Vali Yardımcılığına Gölpazarı Kaymakamı Yasemin ÇETİNKAYA'nın,

3.Derece kadrolu Kastamonu Vali Yardımcılığına Kurşunlu Kaymakamı Nurtaç ARSLAN'ın,

1.Derece kadrolu Ağrı Vali Yardımcılığına Gümüşhacıköy Kaymakamı Muhittin GÜREL'in,

3.Derece kadrolu Amasya Vali Yardımcılığına Başkale Kaymakamı Ali ARSLANTAŞ'ın,

3.Derece kadrolu Gümüşhane Vali Yardımcılığına Çayıralan Kaymakamı Haşan ERKAL'ın,

3.Derece kadrolu Kahramanmaraş Vali Yardımcılığına Enez Kaymakamı Mustafa ANTEPLİOĞLU'nun,

3.Derece kadrolu Ağrı Vali Yardımcılığına Karaburun Kaymakamı İlker Özerk ÖZCANTn,

3.Derece kadrolu Yozgat Vali Yardımcılığına Çiçekdağı Kaymakamı Sedat ELİUZ'un,

3.Derece kadrolu Sivas Vali Yardımcılığına Çorum-Bayat Kaymakamı İsmail KOŞUM'un,

1.Derece kadrolu Artvin Vali Yardımcılığına Çanakkale-Yenice Kaymakamı Osman ALTIN'in,

3.Derece kadrolu Bingöl Vali Yardımcılığına Çekerek Kaymakamı Ahmet ODABAŞ'ın,

3.Derece kadrolu Niğde Vali Yardımcılığına Çiftlik Kaymakamı Şinasi DEMİRBAŞ'ın,

3.Derece kadrolu Ağrı Vali Yardımcılığına Gölhisar Kaymakamı Selami KAPANKAYA'nın,

3.Derece kadrolu Siirt Vali Yardımcılığına Gelendost Kaymakamı Orhan BURHAN'ın,

3.Derece kadrolu Bitlis Vali Yardımcılığına Ladik Kaymakamı İsmail Ayhan TAVLI'nın,

3.Derece kadrolu Kilis Vali Yardımcılığına Pınarhisar Kaymakamı Erkan ÇAPAR'ın

3.Derece kadrolu Ardahan Vali Yardımcılığına Mengen Kaymakamı Ali Fuat ATIK'ın,

3. Derece kadrolu Şanlıurfa Vali Yardımcılığına Aralık Kaymakamı Ferhat BURAKGAZİ'nin,

3.Derece kadrolu Giresun Vali Yardımcılığına Genç Kaymakamı Cahit ÇELİK'in,

1.Derece kadrolu Şırnak Vali Yardımcılığına Samsat Kaymakamı Mahmut KAŞIKÇI'nın,

1.Derece kadrolu Atakum Kaymakamlığına Canik Kaymakamı Salim DEMİR'in,

1.Derece kadrolu Şarköy Kaymakamlığına Maltepe Kaymakamı Nuri Ziya TÜRKDOĞAN'ın,

1.Derece kadrolu Şişli Kaymakamlığına Soma Kaymakamı Mehmet ÖKLÜ'nün,

1.Derece kadrolu Soma Kaymakamlığına Balıkesir - Gönen Kaymakamı Saim ESKİOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Canik Kaymakamlığına Şişli Kaymakamı Mehmet DEMİREZER'in,

1.Derece kadrolu Karşıyaka Kaymakamlığına Gebze Kaymakamı Mehmet Emin AVCI'nın,

1.Derece kadrolu Gebze Kaymakamlığına Eyüp Kaymakamı Salih KARABULUT'un,

1.Derece kadrolu Bafra Kaymakamlığına Ceyhan Kaymakamı Ayhan BOYACI'nın,

1.Derece kadrolu Söke Kaymakamlığına Erdemli Kaymakamı İsmail DEMİRHAN'ın,

1.Derece kadrolu Esenler Kaymakamlığına Ayvalık Kaymakamı Nazım MADENOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Şile Kaymakamlığına Selçuklu Kaymakamı Şükrü GÖRÜCÜ'nün,

1.Derece kadrolu Ceyhan Kaymakamlığına Güngören Kaymakamı Gürbüz KARAKUŞ'un,

1.Derece kadrolu Ayvalık Kaymakamlığına Beşiktaş Kaymakamı Nihat NALBANT'ın,

1.Derece kadrolu Zeytinburnu Kaymakamlığına Bornova Kaymakamı Mustafa DÜNDAR'ın,

1.Derece kadrolu Yıldırım Kaymakamlığına Bahçelievler Kaymakamı Turhan AYVAZ'ın,

1.Derece kadrolu Karamürsel Kaymakamlığına Söke Kaymakamı Çelil ATEŞOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Beşiktaş Kaymakamlığına Turhal Kaymakamı Sadettin YÜCEL'in,

1.Derece kadrolu Balıkesir - Gönen Kaymakamlığına Bafra Kaymakamı Bekir DINKIRCI'nın,

1.Derece kadrolu Bornova Kaymakamlığına Ankara - Gölbaşı Kaymakamı Hakkı UZUN'un,

1.Derece kadrolu İzmir Vali Yardımcılığına Çınarcık Kaymakamı Şükrü KARA'nın,

1.Derece kadrolu Eyüp Kaymakamlığına Elmadağ Kaymakamı Osman KAYMAK'ın,

1.Derece kadrolu Osmangazi Kaymakamlığına Bucak Kaymakamı Osman TAŞTAN'ın,

1.Derece kadrolu Güngören Kaymakamlığına Geyve Kaymakamı Seyfettin AZİZOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Tuzla Kaymakamlığına Şarköy Kaymakamı Mümin HEYBET'in,

1.Derece kadrolu Maltepe Kaymakamlığına Bayramiç Kaymakamı Ahmet OKUR'un,

1.Derece kadrolu Erdemli Kaymakamlığına Görele Kaymakamı İbrahim ÖZEFE'nin,

1.Derece kadrolu Konya - Ereğ li Kaymakamlığına Çine Kaymakamı İbrahim BALLI'nın,

1.Derece kadrolu Üsküdar Kaymakamlığına Safranbolu Kaymakamı İzzettin KÜÇÜK'ün

1.Derece kadrolu Bayramiç Kaymakamlığına Milas Kaymakamı Mehmet Bahattin ATÇI'nın,

1.Derece kadrolu Bahçelievler Kaymakamlığına Gerede Kaymakamı Şevket CİNBİR'in,

1.Derece kadrolu Sultanbeyli Kaymakamlığına Sapanca Kaymakamı Mehmet CEYLAN'ın,

1.Derece kadrolu Tatvan Kaymakamlığına Seferihisar Kaymakamı Orhan Ş efik GÜLDİBİ'nin,

1.Derece kadrolu Serik Kaymakamlığına Çan Kaymakamı Ahmet ÜMİT'in,

1.Derece kadrolu Seferihisar Kaymakamlığına Gölarmara Kaymakamı Şakir ERDEN'in,

1.Derece kadrolu Bucak Kaymakamlığına Tatvan Kaymakamı Osman HACİBEKTAŞOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Turhal Kaymakamlığına Avanos Kaymakamı Mehmet ÜNLÜ'nün,

1.Derece kadrolu Bağcılar Kaymakamlığına Elmalı Kaymakamı Veysel YURDAKUL'un,

1.Derece kadrolu Görele Kaymakamlığına Ahmetli Kaymakamı İbrahim KEKLİK'in,

1.Derece kadrolu Kızıltepe Kaymakamlığına Saruhanlı Kaymakamı Osman TUNÇ'un,

1 .Derece kadrolu Geyve Kaymakamlığına Haymana Kaymakamı Süleyman ERDOĞAN'ın,

1.Derece kadrolu Elmadağ Kaymakamlığına Mucur Kaymakamı Ejder SARIÇİÇEK'in,

1.Derece kadrolu Şereflikoçhisar Kaymakamlığına Yumurtalık Kaymakamı Haşan KÜRKÜ'nün,

1.Derece kadrolu Bozüyük Kaymakamlığına Sivrihisar Kaymakamı Ahmet KATIRCI'nın,

1.Derece kadrolu Erbaa Kaymakamlığına Çifteler Kaymakamı Erdal ÇAKIR'ın,

1.Derece kadrolu Kumluca Kaymakamlığına Şarkikaraağaç Kaymakamı Salih İŞİK'in,

1.Derece kadrolu Torbalı Kaymakamlığına Emet Kaymakamı Zeki ARSLANTn,

1.Derece kadrolu Gerze Kaymakamlığına Armutlu Kaymakamı Metin KUBİLAY'ın,

1.Derece kadrolu Ankara - Gölbaşı Kaymakamlığına Bigadiç Kaymakamı Raşit ZENGİN'in,

1.Derece kadrolu Bursa - Yenişehir Kaymakamlığına Havza Kaymakamı Azmi ÇELİK'in,

1.Derece kadrolu Sandıklı Kaymakamlığına Simav Kaymakamı Samet ERCOŞKUN'un,

1.Derece kadrolu Milas Kaymakamlığına Hopa Kaymakamı Şahin ASLAN'ın,

1.Derece kadrolu Seydişehir Kaymakamlığına Alaca Kaymakamı Kemal İNAN'ın,

1 .Derece kadrolu Sapanca Kaymakamlığına Göksün Kaymakamı Osman SARENİN,

1.Derece kadrolu Bolvadin Kaymakamlığına Ezine Kaymakamı Yunus Fatih KADİROĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Safranbolu Kaymakamlığına Cizre Kaymakamı Gökhan AZCAN'ın,

1.Derece kadrolu Marmaraereğlisi Kaymakamlığına Kalecik Kaymakamı İrfan DEMİRÖZ'ün,

1.Derece kadrolu Gerede Kaymakamlığına Alaçam Kaymakamı Mustafa MASATLI'nın,

1.Derece kadrolu Saruhanlı Kaymakamlığına Kahta Kaymakamı Kadir Sertel OTCU'nun,

1.Derece kadrolu Of Kaymakamlığına Birecik Kaymakamı Tuncay SONEL'in,

1.Derece kadrolu İznik Kaymakamlığına Boğazlıyan Kaymakamı Nurettin KAKİLLİOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Armutlu Kaymakamlığına Ceylanpınar Kaymakamı Şevket ATLI'nın,

1.Derece kadrolu Pamukova Kaymakamlığına Suşehri Kaymakamı Abdullah DEMİR'in,

1.Derece kadrolu Havza Kaymakamlığına Mersin - Aydıncık Kaymakamı Erol RÜSTEMOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Göksün Kaymakamlığına Doğubeyazıt Kaymakamı Cemalettin DEMİRCİOĞLU'nun,

3.Derece kadrolu Cizre Kaymakamlığına Uşak - Ulubey Kaymakamı Cihan DEMİRHANTn,

1.Derece kadrolu Kadınhanı Kaymakamlığına Gölyaka Kaymakamı Tayfur ELBASAN'in,

1.Derece kadrolu Buldan Kaymakamlığına Kavaklıdere Kaymakamı Ahmet ERDOĞDU'nun,

1.Derece kadrolu Savaştepe Kaymakamlığına Ayaş Kaymakamı Nihat KARABİBER'in,

1.Derece kadrolu Germencik Kaymakamlığına Manyas Kaymakamı Resul ÇELİK'in,

1.Derece kadrolu Avanos Kaymakamlığına Pazaryeri Kaymakamı Mahmut Hulusi ALTUNEL'in,

1.Derece kadrolu Hopa Kaymakamlığına Babadağ Kaymakamı Mustafa ERKAYIRANTn,

1.Derece kadrolu Boğazlıyan Kaymakamlığına Cumayeri Kaymakamı Osman KIVANÇ'in,

1.Derece kadrolu İskilip Kaymakamlığına Karahallı Kaymakamı Mehmet YILMAZ'ın,

1.Derece kadrolu Erzin Kaymakamlığına İnönü Kaymakamı İlhan ABAY'ın,

1.Derece kadrolu Alaca Kaymakamlığına Mahmudiye Kaymakamı Şahin ARSAL'ın,

1.Derece kadrolu Çarşıbaşı Kaymakamlığına Türkeli Kaymakamı Özkan DEMİR'in,

1.Derece kadrolu Elmalı Kaymakamlığına Yeniçağa Kaymakamı Mehmet Murat ÇEKMEN'in,

1.Derece kadrolu Söğütlü Kaymakamlığına Gömeç Kaymakamı Adil KARATAŞ'ın,

1.Derece kadrolu Bigadiç Kaymakamlığına Gülşehir Kaymakamı Süleyman YILDIRIM'ın,

1.Derece kadrolu Yumurtalık Kaymakamlığına İvrindi Kaymakamı İsmail Hakkı ERTAŞ'ın,

1.Derece kadrolu Suşehri Kaymakamlığına Kavak Kaymakamı Yusuf ÖZDEMİR'in,

1.Derece kadrolu Emet Kaymakamlığına 19 Mayıs Kaymakamı Mehmet Fatih GEYİM'in,

1.Derece kadrolu Korkuteli Kaymakamlığına Piraziz Kaymakamı İbrahim SEVİMLİ'nin,

1.Derece kadrolu Doğubeyazıt Kaymakamlığına Selendi Kaymakamı Metin MAYTALMAN'ın,

1.Derece kadrolu Kaman Kaymakamlığına Arsin Kaymakamı Abdullah KÜÇÜK'ün,

1.Derece kadrolu Çifteler Kaymakamlığına Reşadiye Kaymakamı Aytekin YILMAZ'ın,

3.Derece kadrolu Alaçam Kaymakamlığına Mesudiye Kaymakamı Sezgin ÜÇÜNCÜ'nün,

3.Derece kadrolu Arhavi Kaymakamlığına Oğuzeli Kaymakamı Bülent BAYRAKTAR'm,

1.Derece kadrolu Ayaş Kaymakamlığına Zara Kaymakamı Sait ÖZKILINÇ'ın

- 1.Derece kadrolu Osmaneli Kaymakamlığına Akköy Kaymakam Ali ADA'nın,
- 3.Derece kadrolu Karasu Kaymakamlığına Derinkuyu Kaymakamı Murat DURU'nun,
- 1.Derece kadrolu Afşin Kaymakamlığına Altıntaş Kaymakamı Faik ARICAN'ın,
- 3.Derece kadrolu Mersin - Aydıncık Kaymakamlığına Cumru Kaymakamı Özgür KÖRÜKÇÜ'nün,
- 1.Derece kadrolu Bursa Vali Yardımcılığına Akyazı Kaymakamı Mehmet YAPICI'nın,
- 3.Derece kadrolu Haymana Kaymakamlığına Baskil Kaymakamı Hiseyin KARAMEŞE'nin,
- 3.Derece kadrolu Kahta Kaymakamlığına Hilvan Kaymakamı Coşkun AÇIK'ın,
- 3.Derece kadrolu Gülşehir Kaymakamlığına Yeşilli Kaymakamı Mesut YAKUTA'nın,
- 3.Derece kadrolu Çayıralan Kaymakamlığına Akçakale Kaymakamı Muhammet AKTAŞ'ın,
- 3.Derece kadrolu Eldivan Kaymakamlığına Ermenek Kaymakamı Ali YILMAZ'ın,
- 1.Derece kadrolu Otlukbeli Kaymakamlığına Dumlupınar Kaymakamı Edip ÇAKICI'nın,
- 3.Derece kadrolu Posof Kaymakamlığına Çeltik Kaymakamı Muammer KÖKEN'in,
- 3.Derece kadrolu Çanakkale-Yenice Kaymakamlığına Horasan Kaymakamı Cem Afşin AKBAY'ın,
- 3.Derece kadrolu Üzümlü Kaymakamlığına Ordu-Ulubey Kaymakamı Murat GÖZÜTOK'un,
- 1.Derece kadrolu Türkoğlu Kaymakamlığına Çınar Kaymakamı Atila KANTAY'ın,
- 1.Derece kadrolu Ceylanpınar Kaymakamlığına Afşin Kaymakamı Yusuf Gökhan YOLCU'nun,
- 3.Derece kadrolu Çorum-Bayat Kaymakamlığına Hınıs Kaymakamı Aydın ERDOĞAN'ın,

3.Derece kadrolu Karahallı Kaymakamlığına Narman Kaymakamı Ümit CAVULDAK'ın,

3.Derece kadrolu Hilvan Kaymakamlığına Van-Saray Kaymakamı Ali YILMAZ'ın,

3.Derece kadrolu Mudurnu Kaymakamlığına Ulaş Kaymakamı Alp ARSLAN'm,

3.Derece kadrolu Şuhut Kaymakamlığına Kurtalan Kaymakamı Mustafa Serdar BAKIR'ın,

3.Derece kadrolu Mengen Kaymakamlığına Şiran Kaymakamı Ahmet Süheyl ÜÇER'in,

3.Derece kadrolu Karataş Kaymakamlığına Savur Kaymakamı Kaya ÇELİK'in,

3.Derece kadrolu Bismil Kaymakamlığına Akdağmadeni Kaymakamı Ali ÇELİK'in,

1.Derece kadrolu Korgan Kaymakamlığına Kovancılar Kaymakamı Yusuf CIBİR'in,

3.Derece kadrolu Sultandağı Kaymakamlığına Eleşkirt Kaymakamı Mehmet SÜLÜN'ün,

3.Derece kadrolu Karakoçan Kaymakamlığına Delice Kaymakamı Cengiz ÜNSAL'ın,

1.Derece kadrolu İvrindi Kaymakamlığına Küre Kaymakamı Erkan KALENDER'in,

3.Derece kadrolu Kovancılar Kaymakamlığına Yayladere Kaymakamı Selçuk ASLAN'ın,

3.Derece kadrolu Mesudiye Kaymakamlığına Derik Kaymakamı Rıza GENÇOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Kurtalan Kaymakamlığına Ardanuç Kaymakamı Mustafa GÜNDÜZ'ün,

1.Derece kadrolu İncesu Kaymakamlığına Karakoçan Kaymakamı Erdinç YILMAZ'ın,

3.Derece kadrolu Gündül Kaymakamlığına Karataş Kaymakamı Cenk Hakan KARADUMAN'ın,

1.Derece kadrolu Şemdinli Kaymakamlığına Ulukışla Kaymakamı Hakan ŞEN'in,

1.Derece kadrolu Bergama Kaymakamlığına Ankara Vali Yardımcısı Ahmet Ertan YÜCEL'in,

1 .Derece kadrolu Altındağ Kaymakamlığına İstanbul Vali Yardımcısı Hamza DUYGUN'un,

1.Derece kadrolu Seyhan Kaymakamlığına Adana Vali Yardımcısı İsmail Hakkı DEVELİ'nin,

1.Derece kadrolu Selçuklu Kaymakamlığına Bursa Vali Yardımcısı Ali Rıza ÇALIŞIR'in,

1.Derece kadrolu Bulancak Kaymakamlığına Amasya Vali Yardımcısı Ayhan DURMUŞ'un,

1.Derece kadrolu Sürmene Kaymakamlığına Giresun Vali Yardımcısı Mustafa ÖZARSLAN'in,

1.Derece kadrolu Meram Kaymakamlığına Konya Vali Yardımcısı İrfan KENANOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Akyazı Kaymakamlığına Karaman Vali Yardımcısı Erdoğan BEYPINAR'in,

1. Derece kadrolu Gediz Kaymakamlığına Çorum Vali Yardımcısı İsmail ÇORUMLUOĞLU'nun,

1.Derece kadrolu Çan Kaymakamlığına Samsun Vali Yardımcısı Haşan GÖZEN'in,

1.Derece kadrolu Kozan Kaymakamlığına Yozgat Vali Yardımcısı İzzettin SEVGİLİ'nin,

1.Derece kadrolu Çınarcık Kaymakamlığına Kocaeli Vali Yardımcısı Zeki KAYA'nın,

1.Derece kadrolu Demirci Kaymakamlığına Kütahya Vali Yardımcısı Metin SELÇUK'un,

1.Derece kadrolu Kemalpaşa Kaymakamlığına Aydın Vali Yardımcısı Yüksel TOPAL'in,

1.Derece kadrolu Boyabat Kaymakamlığına Çanakkale Vali Yardımcısı Ali PARTAL'in,

1.Derece kadrolu Çine Kaymakamlığına Van Vali Yardımcısı Celalettin CANTÜRK'ün,

1.Derece kadrolu Ezine Kaymakamlığına Rize Vali Yardımcısı Cengiz KARABULUT'un,

1.Derece kadrolu Vezirköprü Kaymakamlığına Batman Vali Yardımcısı Erol KARAÖMEROGLU'nun,

1.Derece kadrolu Karapınar Kaymakamlığına Giresun Vali Yardımcısı Osman BEYAZYILDIZ'ın,

1.Derece kadrolu Osmancık Kaymakamlığına Muğla Vali Yardımcısı Faruk BEKARLAR'ın,

1.Derece kadrolu Havsa Kaymakamlığına Edirne Vali Yardımcısı İlhami DOĞAN'ın,

1.Derece kadrolu Ahmetli Kaymakamlığına Rize Vali Yardımcısı Fuat GÜREL'in,

1. Derece kadrolu Elbistan Kaymakamlığına Kahramanmaraş Vali Yardımcısı Ahmet ALTINTAŞ'ın,

1.Derece kadrolu Kalecik Kaymakamlığına Osmaniye Vali Yardımcısı Mustafa DALKILIÇ'ın,

1.Derece kadrolu Mucur Kaymakamlığına Kilis Vali Yardımcısı Alpaslan YILMAZ'ın

1.Derece kadrolu Sivrihisar Kaymakamlığına Kahramanmaraş Vali Yardımcısı Abdullah ŞAHİN'in,

1.Derece kadrolu Şarkikaraağaç Kaymakamlığına Ardahan Vali Yardımcısı Halil KARBUZ'un,

3.Derece kadrolu Finike Kaymakamlığına Ağrı Vali Yardımcısı Gökhan GÖRGÜLÜ ARSLAN'ın,

1.Derece kadrolu Aksaray - Ortaköy Kaymakamlığına Sivas Vali Yardımcısı Hüdayar Mete BUHARA'nın,

3.Derece kadrolu Birecik Kaymakamlığına Şırnak Vali Yardımcısı Ozan BALCI'nın,

3.Derece kadrolu Araban Kaymakamlığına Hakkari Vali Yardımcısı Orhan BALCI'nın,

3.Derece kadrolu Çatalzeytin Kaymakamlığına Siirt Vali Yardımcısı İsmail BAYATA'nın,

3.Derece kadrolu Sarıkamış Kaymakamlığına Ağrı Vali Yardımcısı Ahmet ALTUNBAŞ'ın,

3.Derece kadrolu Çamlıyayla Kaymakamlığına Sivas Vali Yardımcısı Zafer ATAMAN'ın,

3.Derece kadrolu Çiftlik Kaymakamlığına Ardahan Vali Yardımcısı Yavuz GÜNER'in,

1.Derece kadrolu Hınıs Kaymakamlığına Bingöl Vali Yardımcısı 'edat YILMAZ'ın,

1.Derece kadrolu Eynesil Kaymakamlığına Yeşilova Kaymakamı Bihri T İRYAKI'nın,

1.Derece kadrolu Simav Kaymakamlığına Korkuteli Kaymakamı Rıza DALAN'ın,

3.Derece kadrolu Piraziz Kaymakamlığına Hakkâri Vali Yardımcısı Ali Hamza PEHLİVAN'm,

1.Derece kadrolu Trabzon İl Hukuk İşleri Müdürlüğüne Muğla İl Hukuk İşleri Müdürü Gürkan KARAMAN'ın,

1.Derece kadrolu Tekirdağ İl Hukuk İşleri Müdürlüğüne Hukuk Mişaviri Arslan ÖZBEY'in,

Aydın Vali Yardımcısı iken 04.10.2006 tarih ve 2006/8539 sayılı Müşterek Kararname ile Nevşehir Vali Yardımcılığına atanalı Ali KAZGAN'a ait bu

hükmün iptali ile 1.Derece kadrolu İstanbul Vali Yardımcılığına, Çınar Kaymakamı iken 28.09.2007 tarih ve 2007 / 9316 sayılı Müşterek Kararname ile Kastamonu Bozkurt Kaymakamlığına atanan Haşan TANRISEVEN'e ait bu hükmün iptali,

Eskişehir Vali Yardımcısı iken 03.06.2008 tarih ve 2008 / 10086 sayılı Müşterek Kararname ile Atakum Kaymakamlığına atanan Ekrem BALLI'ya ait bu hükmün iptali,

Niğde İl Hukuk İşleri Müdürlüğüne Seydiler Kaymakamı Mustafa PALA'nın,

Ardanuç Kaymakamlığına Başmakçı Kaymakamı Cüneyt EPÇİM'in Elazığ Vali Yardımcılığına Çal Kaymakamı Mehmet Ali SAGLAM'm, Van Vali Yardımcılığına Özalp Kaymakamı Halil BERK'in,

Batman Vali Yardımcılığına Hasankeyf Kaymakamı Osman VAROL'un, Tunceli Vali Yardımcılığına Murgul Kaymakamı Halil AVŞAR'ın,

Rize Vali Yardımcılığına Maden Kaymakamı Şükrü ÖZCAN'ın,

Şırnak Vali Yardımcılığına Çayırılı Kaymakamı Abdullah AKDAŞ'ın,

Hakkari Vali Yardımcılığına Hanak Kaymakamı Abdül Kadir DURAN'ın,
 Diyarbakır Vali Yardımcılığına Çaldıran Kaymakamı Yemen BAYRAK'ın,
 Siirt Vali Yardımcılığına Sivas - Altınyayla Kaymakamı Yunus SEZER'in,
 Erzincan Vali Yardımcılığına Çukurca Kaymakamı Ayhan AKPAY'ın,
 Elazığ Vali Yardımcılığına Uzundere Kaymakamı Bedrettin ÖZMEN'in,
 Sivas Vali Yardımcılığına Gölova Kaymakamı Kadir EKİNCİ'nin,
 Bayburt Vali Yardımcılığına Dargeçit Kaymakamı Erdoğan TEMİZYÜREK'in,
 Kahramanmaraş Vali Yardımcılığına Kulp Kaymakamı Servet GÜNGÖR'ün,
 Kars Vali Yardımcılığına Digor Kaymakamı Veysel ÇİFTÇİ'nin,
 Kilis Vali Yardımcılığına Çatak Kaymakamı Abdullah AYAZ'ın,
 Hakkari Vali Yardımcılığına Hemşin Kaymakamı Yılmaz KURT'un,
 Şırnak Vali Yardımcılığına Arıcak Kaymakamı Ramazan KURTYEMEZ'in,
 Mardin Vali Yardımcılığına Karakoyunlu Kaymakamı Ahmet Ferhat ÖZEN'in,
 Ardahan Vali Yardımcılığına Pülümür Kaymakamı Alper BALCI'nın,
 Erzurum Vali Yardımcılığına Şenkaya Kaymakamı Mehmet GÖK'ün,
 Tunceli Vali Yardımcılığına Posof Kaymakamı Oğuz Alp ÇAGLARTn,
 Bingöl Vali Yardımcılığına Nurhak Kaymakamı Abdulaziz AYDIN'ın,
 Muş Vali Yardımcılığına Polateli Kaymakamı Mustafa KARACA'nın,
 Bingöl Vali Yardımcılığına Ömerli Kaymakamı Barış DEMİRTAŞ'ın,
 Eleşkirt Kaymakamlığına Şırnak Vali Yardımcısı Mustafa KOÇ'un,
 Narman Kaymakamlığına Yunak Kaymakamı Alper TANRISEVER'in,
 Zara Kaymakamlığına Tut Kaymakamı Bahattin Alp ARSLANKÖYLÜ'nün,

Derik Kaymakamlığına Gercüş Kaymakamı Tarkan KESKİN'in,
 Yeşilli Kaymakamlığına Çüngüş Kaymakamı Murat GİRGİN'in,
 Savur Kaymakamlığına Çıldır Kaymakamı Hüseyin YILMAZ'ın,
 Başkale Kaymakamlığına Selim Kaymakamı Yunus KALAYCI'nın,
 Karaburun Kaymakamlığına Şemdinli Kaymakamı Altuğ ÇAGLAR'ın,
 Horasan Kaymakamlığına Karlıova Kaymakamı Mahmut AGBAL'ın,
 Akdağmadeni Kaymakamlığına Eruh Kaymakamı Erhan GÜNAY'ın,
 Çal Kaymakamlığına Akyaka Kaymakamı Hakan EZGİ'nin,
 Şiran Kaymakamlığına Hazro Kaymakamı Regaip Ahmet ÖZYİĞİT'in,
 Genç Kaymakamlığına Uludere Kaymakamı Barış Cansu AKTAN'ın,
 Gökçeşey Kaymakamlığına Yedisu Kaymakamı Çetin KILINÇ'ın,
 Çiçekdağı Kaymakamlığına Nazimiye Kaymakamı Serdar KÖSE'nin,
 Kavak Kaymakamlığına Bayramören Kaymakamı Kenan ESKİN'in,
 Akçakale Kaymakamlığına Otlukbeli Kaymakamı Şefik AYGÖL'ün,
 Ermenek Kaymakamlığına Çat Kaymakamı Adnan TEZCAN'ın,
 Baskil Kaymakamlığına Pütürge Kaymakamı Mustafa IRMAK'ın,
 Güneysu Kaymakamlığına Karaçoban Kaymakamı Suat DEMİRCİ'nin,
 Çukurca Kaymakamlığına Yakakent Kaymakamı Abdullah ÇİFTCİ'nin,
 Hazro Kaymakamlığına Hisarcık Kaymakamı Ertuğrul EGEMEN'in,
 Tut Kaymakamlığına Şalpazarı Kaymakamı Mehmet AKTAŞ'ın,
 Yayladere Kaymakamlığına Yayladağı Kaymakamı Süleyman ÇELEBİ'nin,
 Nurhak Kaymakamlığına Beydağ Kaymakamı Serdar KARTAL'ın,
 Çat Kaymakamlığına Sütçüler Kaymakamı Haşan BALCI'nın,
 Çüngüş Kaymakamlığına Yenişarbademli Kaymakamı Abdulhalim CAN'ın,
 Aralık Kaymakamlığına Çamoluk Kaymakamı Hakan HAKYEMEZ'in,
 Polateli Kaymakamlığına Yozgat - Aydıncık Kaymakamı Harun Ersin POLAT'ın,
 Çayırlı Kaymakamlığına Saraykent Kaymakamı Turan YILMAZ'ın,

Yedisu Kaymakamlığına Hocalar Kaymakamı Vefa KAYA'nın,
 Hanak Kaymakamlığına Akpınar Kaymakamı Süleyman OVALEnin,
 Çıldır Kaymakamlığına Çeltikçi Kaymakamı Önder ÇAN'ın,
 Karaçoban Kaymakamlığına Ağaçören Kaymakamı Naci AKTAŞ'ın,
 Bayrınören Kaymakamlığına Sulakyurt Kaymakamı Şeref AYDIN'ın,
 Selim Kaymakamlığına Şaphane Kaymakamı Yusuf GÜNİ'nin,
 Hasankeyf Kaymakamlığına Çatalpınar Kaymakamı Bilgihan BAYAR'ın,
 Karabük - Ovacık Kaymakamlığına Afyonkarahisar-Bayat Kaymakamı Bahadır GÜNEŞ'in,
 Arıcak Kaymakamlığına Boztepe Kaymakamı Kemal ATASOY'un,
 Karakoyunlu Kaymakamlığına Karamanlı Kaymakamı Mehmet Alper ÇIG'in,
 Gölova Kaymakamlığına Sulusaray Kaymakamı Fatih KIZILT OPRAK'ın,
 Çaldıran Kaymakamlığına Alucra Kaymakamı Armağan ÖNAL'ın,
 Hemşin Kaymakamlığına Aladağ Kaymakamı Caner AKGÜN'ün,
 Eruh Kaymakamlığına Oğuzlar Kaymakamı Ahmet DALKIRAN'ın,
 Pülümür Kaymakamlığına Feke Kaymakamı Deniz PİŞKİN'in,
 Akyaka Kaymakamlığına Yenifakılı Kaymakamı Karahan DAŞTANTn,
 Nazimiye Kaymakamlığına İhsangazi Kaymakamı Ramazan SEÇİLMİŞ'in,
 Van - Saray Kaymakamlığına İnhisar Kaymakamı Meral DEMİRBAŞ'ın,
 Çatak Kaymakamlığına Evciler Kaymakamı Cemal DEMİRYÜREK'in,
 Samsat Kaymakamlığına Yağlıdere Kaymakamı Ahmet DİLSİZ'in,
 Uzundere Kaymakamlığına Acıgöl Kaymakamı Ferit GÖRÜKMEZ'in,
 Kulp Kaymakamlığına Çobanlar Kaymakamı Ahmet GÜNAYDIN'ın,
 Maden Kaymakamlığına Pazarlar Kaymakamı Önder BOZKURT'un,
 Gercüş Kaymakamlığına Taşkent Kaymakamı Huzeyfe CİTER'in,
 Pütürge Kaymakamlığına Çanakçı Kaymakamı Ender Faruk UZUNOGLU'nun,
 Sivas-Altınyayla Kaymakamlığına Azdavay Kaymakamı Salih AYHAN'ın,

Karlıova Kaymakamlığına Ayrancı Kaymakamı Eşref YONSUZ'un
 Uludere Kaymakamlığına Kızılören Kaymakamı Barbaros BARAN ın,
 Özalp Kaymakamlığına Bilecik-Yenipazar Kaymakamı Hiseyin DEMİRBAŞ'ın,
 Digor Kaymakamlığına Şabanözü Kaymakamı Serkan ŞEKER'in,
 Ömerli Kaymakamlığına Gülyalı Kaymakamı Üzeyir YILMAZ'ın,
 Şenkaya Kaymakamlığına Halkapınar Kaymakamı Ömer Hilmi YAMLI'nın,
 Dargeçit Kaymakamlığına Harmancık Kaymakamı Oğuzhan BİNGÖL'ün,
 Akçakent Kaymakamlığına Kadışehri Kaymakamı Abdullah Atakan
 ATASOY'un,
 Murgul Kaymakamlığına Düzköy Kaymakamı Faik Oktay SÖZER'in, atanmaları,
 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 68/B, 76 ncı ve 2451 Sayılı Kanunun 2 nci
 maddeleri gereğince uygun görülmüştür.

6 Ağustos 2008 tarih ve 26966 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan

2008/13985 sayılı karar ile açık bulunan 1 inci derece kadrolu İller İdaresi Genel
 Müdürlüğüne, Sivil Savunma Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Vasip ŞAHİN'in
 atanması, 657 sayılı Kanunun 76 ncı maddesi ve 2451 sayılı Kanunun 2 nci
 maddesi gereğince ince uygun görülmüştür.

- İçişleri Bakanlığının 23.07.2008 tarihli ve 13587 sayılı yazısı üzerine, 5442
 sayılı İl İdaresi Kanununun 6'ncı maddesi ile 23.04.1981 tarihli ve 2451 sayılı
 Kanunun 2'nci maddesine göre, 13 Ağustos 2008 tarih ve 26959 sayılı Resmi
 Gazete'de yayımlanan 2008/10318 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile

Karabük Valisi Cemalettin SEVİM'in Merkez Valiliğine atanması Bakanlar
 Kurulu'nca 28.07.2008 tarihinde kararlaştırılmıştır.

- 29 Ağustos 2008 tarih ve 26982 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 2008/10313
 sayılı karar ile 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanununun 8'inci maddesi
 gereğince, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Denetleme ve Değerlendirme Başkanı
 Tüma. Atilla KEZEK (D.:1976- 4613) katıldığı tarihten geçerli olmak üzere Sahil
 Güvenlik Komutanlığı (ANKARA)'na atanmıştır.

• 29 Ağustos 2008 tarih ve 26982 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2008/10313 sayılı karar ile 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanununun 13’üncü maddesi ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun 30, 34, 38, 47, 49 ve 54’üncü maddeleri gereğince, Jandarma Genel Komutanlığına mensup generallerden;

- Tümgeneral Osman EKER (J.İ s. 1975-1)’in Korgeneralliğe,

-Tuğgeneral Mehmet ÇÖRTEN (J.Mu? 1979-1) ve Tuğgeneral Mustafa Kemal ALATAŞ (J. 1979-22)’ın Tümgeneralliğe,

- Jandarma Kurmay Albay Ünal KARAOSMANOĞLU (J. 1983-39),

Jandarma Kurmay Albay Zeki ES (J. 1983-19), Jandarma Kurmay Albay İbrahim AYDIN (J. 1983-63) ve Jandarma Albay Bulut Ömer MİMİROĞLU (J. 1981 - 25)’nun Tuğgeneralliğe 30 Ağustos 2008 tarihinden geçerli olarak terfi ettirilmeleri uygun görülmüştür.

• 11 Eylül 2008 tarih ve 26647 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2008/14085 sayılı karar ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkan ve üyeliklerine Bakanlar Kurulu’nca 01.09.2008 tarihinde 25.05.2004 tarihli ve 5176 sayılı Kanunun 2 nci maddesine göre yapılan atamada Bakanlığımız mensuplarından Teoman ÜNÜSAN (Eski Bakan), Metin İlyas AKSOY (Eski Müsteşar) ve Muharrem GÖKTAYOĞLU üye olarak atanmışlardır.

• 15.08.2008 tarihli Bakanlık Makamının onayı ile Trabzon Kaymakam Adayı Bekir Abacı Amasya/Gümüşhacıköy’e, Bursa Kaymakam Adayı Tarık Açıkgöz Kütahya/Pazarlar’a, Eskişehir Kaymakam Adayı Ufuk Akıl Afyonkarahisar/Evciler’e, Muğla Kaymakam Adayı Ümit Altay Balıkesir/Gömeç’e, Kastamonu Kaymakam Adayı Fatih Arıkoğlu Kütahya/Altıntaş’a, Denizli Kaymakam Adayı Muhlis Arslan Balıkesir/ Manyas’a, Aydın Kaymakam Adayı Sinan Aslan Edirne/Enez’e, Kahramanmaraş Kaymakam Adayı Oktay Ateş Bilecik/Gölpazarı’na, Erzurum Kaymakam Adayı Sedat Ateş Muğla/Kavaklıdere’ye, Samsun Kaymakam Adayı Engin Avcı Aksaray/ Ağaçören’e, Bilecik Kaymakam Adayı Bülent Ay Giresun/Çamoluk’a, Kastamonu Kaymakam Adayı Temel Ayca Kırıkkale/Sulakyurt’a, Edirne Kaymakam Adayı Mehmet Halis Aydın Isparta/Yenişarbademli’ye, Antalya Kaymakam Adayı Hatice Bayar Afyonkarahisar/Bayat’a, Hatay Kaymakam Adayı Halit Benek Yozgat/Çekerek’e, Antalya Kaymakam Adayı Taner Bolat Yozgat/Aydıncık’a, Balıkesir Kaymakam Adayı İsa Bolat Kütahya/

Dumlupınar'a, Kütahya Kaymakam Adayı Abdurrezzak Canpolat Eskişehir/İnönü'ye, Yozgat Kaymakam Adayı Mekan Çeviren Konya/ Çeltik'e, Aksaray Kaymakam Adayı Hayrettin Çiçek Tokat/ Sulusaray'a, Karabük Kaymakam Adayı Atif Çiçekli Kırklareli/ Pınarhisar'a, Gaziantep Kaymakam Adayı Remzi Demir Gaziantep/ Oğuzeli'ne, Kırklareli Kaymakam Adayı Serdar Demirhan Ordu/ Kumru'ya, Eskişehir Kaymakam Adayı Ömer Dereci Giresun/ Yağlıdere'ye, Tekirdağ Kaymakam Adayı Yusuf Osman Diktaş Afyonkarahisar/Çobanlar'a, Bayburt Kaymakam Adayı Turan Dilsiz Ordu/ Ulubey'e, Kırşehir Kaymakam Adayı Ali Doğan Kastamonu/ İhsangazi'ye, Çorum Kaymakam Adayı Mehmet Fevzi Dönmez Kırıkkale/Delice'ye, Isparta Kaymakam Adayı Haşan Dönmez Kütahya/ Şaphane'ye, Bursa Kaymakam Adayı Fatih Dülgeroğlu Nevşehir/ Derinkuyu'ya, Giresun Kaymakam Adayı Tunahan Efendioğlu Burdur/ Yeşilova'ya, Niğde Kaymakam Adayı Faruk Erdem Niğde/Ulukışla'ya, Kırıkkale Kaymakam Adayı Tolga Kamil Ersöz Çankırı/Kurşunlu'ya, Balıkesir Kaymakam Adayı Musa Evin Denizli/Akköy'e, Sivas Kaymakam Adayı İbrahim Gencer Yozgat/Kadıışehri'ne, Ordu Kaymakam Adayı Fatih Gül Samsun/ Ladik'e, Samsun Kaymakam Adayı Cevat Gün Giresun/Alucra'ya, Kayseri Kaymakam Adayı Haşan Gündoğdu Yozgat/ Yenifakılı'ya, Kahramanmaraş Kaymakam Adayı Bülent Güven Burdur/Göhlhisar'a, Şırnak Kaymakam Adayı Kamil Güzel Karaman/Ayrancı'ya, Konya Kaymakam Adayı Ömer Faruk İlhan Düzce/Gölyaka'ya, Adana Kaymakam Adayı Memiş İnan Niğde/Çamardı'na, Denizli Kaymakam Adayı Sedat İnci Uşak/Ulubey'e, Niğde Kaymakam Adayı Serdar Karal Artvin/Borçka'ya, Çorum Kaymakam Adayı Bilgehan Karanfil Samsun/19 Mayıs'a, Afyonkarahisar Kaymakam Adayı Remzi Kattaş Eskişehir/ Mahmudiye'ye, Konya Kaymakam Adayı Soner Kırılı Afyonkarahisar/Sinanpaşa'ya, Kayseri Kaymakam Adayı Yunis Koç Tokat/Reşadiye'ye, Eskişehir Kaymakam Adayı Umut Emre Koyuncu Kastamonu/Bozkurt'a, Bilecik Kaymakam Adayı Mehmet Mut Konya/ Yunak'a, Gaziantep Kaymakam Adayı Fatih Okumuş Afyonkarahisar/ Başmakçı'ya, Denizli Kaymakam Adayı Zeliha Özak Bursa/Harmancık'a, Tekirdağ Kaymakam Adayı İbrahim Özdel Bilecik/Pazaryeri'ne, Çanakkale Kaymakam Adayı Enver Özderin Bilecik/Yenipazar'a, Mersin Kaymakam Adayı Mehmet Öztürk Sivas/Ulaş'a, Aydın Kaymakam Adayı Muhammet Fatih Safitürk Kastamonu/Küre'ye, Osmaniye Kaymakam Adayı Hidayet Sarı Hatay/Yayladağı'na, Kastamonu Kaymakam Adayı

Cemil Sarioğlu Yozgat/Saraykent'e, Osmaniye Kaymakam Adayı Ersin Tepeli Adana/Aladağ'a, Giresun Kaymakam Adayı Ayhan Terzi Kastamonu/Abana'ya, Manisa Kaymakam Adayı Tuncay Topsakaloğlu Kırşehir/Akpınar'a, Ordu Kaymakam Adayı Ali Türk Trabzon/Düzköy'e, Erzurum Kaymakam Adayı Muhammet Fuat Türkman Trabzon/ Şalpazarı'na, Afyonkarahisar Kaymakam Adayı Musa Üçgül Rize/ Kalkandere'ye, Burdur Kaymakam Adayı Haşan Hüseyin Vural Isparta/Sütçüler'e, Isparta Kaymakam Adayı Yasin Yunak Kastamonu/ Azdavay'a, Manisa Kaymakam Adayı Abdulhamit Karaca Manisa/ Selendi'ye vekaleten atanmışlardır.

MEVZUAT BOLUMU

**1 TEMMUZ 2008 - 30 EYLÜL 2008 TARİHLERİ ARASINDA
RESMÎ GAZETE DE YAYIMLANAN İÇİŞLERİ BAKANLIĞI VE
MÜLKİ İDARE AMİRLERİ İLE İLGİLİ MEVZUAT
(KRONOLOJİK FİHRİST)**

**Pınar YILMAZ
V.H.K.İ**

I- KANUNLAR

Yayımlandığı Resmi Gazetenin

Tarihi Sayısı	Konusu	Tarihi
24.06.2008 5776	Türkiye Cumhuriyeti Jandarma Genel Komutanlığı ile Ukrayna İçişleri Bakanlığı İç Birlikler Ana Departmanı Arasında Güvenlik Alanında Personel Eğitim ve Öğretim İşbirliği Protokolünün Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun	04.07.2008 26926
24.06.2008 5778	Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Ukrayna Bakanlar Kurulu Arasında Kişilerin Geri Kabulüne İlişkin Anlaşmanın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun	04.07.2008 26926
02.07.2008 5779	İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun	15.07.2008 26937
03.07.2008 5782	Tapu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	15.02.2008 26937
30.07.2008 5795	Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	01.08.2008 26954
13.08.2008 5802	Umumi Mülhak ve Hususi Bütçelerle İdare Edilen Daireler ve Belediyelerle Sermayesinin Tamamı Devlete veya Belediye veya Hususi İdarelere Aid Daire ve Müesseseler Arasındaki İhtilafların Tahkim Yolu ile Halli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	14.08.2008 26967

II- MİLLETLERARASI ANDLAŞMALAR

Yayımlanan Resmi Gazetenin

Tarihi	Sayısı	Konusu	Tarihi	Sayısı
30.06.2008	13893	Türkiye Hükümeti ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Arasında İmzalanan “Sivas-Erzincan Kalkınma Projesi” Konulu Belge ve Eklerinin Onaylanması Hakkında Karar	03.08.2008	13893
15.08.2008	14078	Türkiye Cumhuriyeti ile Avrupa Komisyonu Arasında İmzalanan Ekli Ulusal Bologna Uzmanları Takımı (ERA-BOL) Faaliyeti İçin Hibe Anlaşması’nın Onaylanması; Dışişleri Bakanlığının 17/7/2008 tarihli ve HUMŞ-763 Sayılı Yazısı Üzerine, 31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü ve 5 inci Maddelerine Göre, Bakanlar Kurulu’nca 15/8/2008 Tarihinde Kararlaştırılmıştır.	25.09.2008	27008

III- BAKANLAR KURULU KARARLARI

Yayımlandığı Resmi Gazetenin

Tarihi	Konusu	Tarihi	Sayısı
12.06.2008	13806 Bazı İlçelerde Emniyet Amirlikleri Kurulması Hakkında Karar	04.07.2008	26926
12.06.2008	13815 Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Kadroların Düzenlenmesi Hakkında Karar	04.07.2008	26926
16.06.2008	13821 3083 Sayılı Sulama Alanlarında Arazi Düzenlenmesine Dair Tarım Reformu Kanunu Uyarınca “Uygulama Alanı” İlan edilen Şanlıurfa İlinde Ekli listede bağıllık durumları gösterilen yerleşim yerlerinin ana köyden ayrılarak karşılarda belirtilen adlarla bağımsız köy olması; Tarım ve Köyişleri Bakanlığının 3/6/2008 tarihli ve 2468 sayılı yazısı üzerine, adı geçen Kanunun 14 üncü maddesine göre kararlaştırılmıştır.	09.07.2008	26931

03.07.2008	13860	Ekli “Kamu Personelinin Maaşlarının 09.07.2008 Hesabına Esas Tutulan Katsayıların Yeniden Tespiti ve İlgili Mevzuatı Uyarınca İstihdam Edilen Sözleşmeli Personelin Ücretlerinin Artırılması ile 9/6/2006 Tarihli ve 2006/10603 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararında Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar”ın yürürlüğe konulması; Maliye Bakanlığının 3/7/2008 tarihli ve 9107 sayılı yazısı üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 3 üncü ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 25 inci maddeleri ile muhtelif statülerde sözleşmeli personel istihdamına imkân sağlayan mevzuat hükümlerine göre, Bakanlar Kurulu’nca 3/7/2008 tarihinde kararlaştırılmıştır	09.07.2008	26931
12.06.2008	13810	1971 Yılında Meydana Gelen Deprem Nedeniyle Konutları Yıkılan Veya Ağır Hasar Gören Hak Sahiplerine Verilmek Üzere Burdur İli, Merkez İlçe, Bozkurt Mahallesinde İnşa Edilen Konutların Altında Yer Alan ve Ekli Listede Pafta, Ada, Parsel ve Blok Numaraları Gösterilen Depoların Bedelsiz Olarak Burdur Belediyesine Devredilmesi Hakkında Karar	10.07.2008	26932
23.06.2008	13862	Yüksek Planlama Kurulunun 23/6/2008 16.07.2008 tarihli ve 2008/28 sayılı Raporu ile Bakanlar Kurulu’na sunulan ekli “2008 Yılı Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Kararda Değişiklik Yapılması Hakkında Karar”ın kabulü; 540 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28 inci maddesine göre, Bakanlar Kurulu’nca 23.06.2008 tarihinde kararlaştırılmıştır.	16.07.2008	26938
02.07.2008	13880	Büyükşehir Belediyeleri, Belediyeler ve 19.07.2008 Bunların Bağlı Kuruluşlarına Genel Bütçe Vergi Gelirleri Tahsilat Toplamı Üzerinden Ayrılacak Paylardan Yapılacak Kesintiler Hakkındaki Bazı Karamamelerde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar	19.07.2008	26941

14.07.2008	13881	2008 Yılı İlkbahar Döneminde Türkiye' de 19.07.2008 26941 Meydana Gelen Kuraklık Nedeniyle Zarar Gören Çiftçilere Nakdi Desteğin Hibe Olarak Verilmesine ve Bu Çiftçilerin T.C.Ziraat Bankası A.Ş. ile Tarım Kredi Kooperatiflerine Olan Tarımsal Kredi Borçlarının Ertelenmesine İlişkin Karar
02.07.2008	13910	Aksaray İlinde Yeni Köy Kurulması Hakkında 30.07.2008 26952 Karar
14.07.2008	13935	Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan 30.07.2008 26952 Zararların Karşılınması Hakkında Kanunun Geçici 1 inci Maddesi ile 28/12/2005 Sayılı Kanunun Geçici 1 inci Maddesi Gereğince Yapılan Başvuruların Sonuçlandırılma Süresinin Uzatılmasına Dair Karar
14.07.2008	13937	Bazı İlçelerdeki Emniyet Amirliklerinin İlçe 30.07.2008 26952 Emniyet Müdürlüklerine Dönüştürülmesi Hakkında Karar
14.07.2008	13945	2008 Yılı Programının Uygulanması, 30.07.2008 26952 Kordinasyonu ve İzlenmesine Dair Kararda Değişiklik Yapılması Hakkında Karar
07.08.2008	14012	375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 16.08.2008 26969 Ek 3 üncü Maddesi Uyarınca Yapılacak Ek Ödemeye İlişkin Karar
24.07.2008	13986	Türk Vatandaşlığı Kaybettirilen 4 Kişiye Dair 27.08.2008 26980 Hükümlerin İptali Hakkında Karar
28.07.2008	14000	7269 Sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler 27.08.2008 26980 Dolayısıyla Alınacak Tedbirler Yapılacak Yardımlara Dair Kanun Uyarınca İktisap Edilen Bazı Taşınmazların Sahil Güvenlik Komutanlığı ile Ali fuatpaşa Belediyesine Bedelsiz Olarak Devredilmesi Hakkında Karar
28.07.2008	13996	Bazı Mahalli İdare Birliklerinin Kurulmasına 05.09.2008 26988 İzin Verilmesi Hakkında Karar
06.08.2008	14035	Ankara İli, Polatlı İlçesi, Beşköprü Köyünde 05.09.2008 26988 Arazi Toplulaştırılması Yapılması Hakkında Karar
06.08.2008	14032	Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK) İLE 06.09.2008 26989 Gürcistan Mali İzleme Birimi Arasında Karapara Aklama ve Terörizmin Finasmanı ile İlgili Finansal İstihbarat Değişiminde İşbirliğine Dair Mutabakat Muhtırası'nın Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar
15.08.2008	14065	Bazı Mahalli İdare Birliklerinin 06.09.2008 26989

Kurulmasına İzin Verilmesi Hakkında
Karar

- 01.09.2008 14087 Zonguldak İli, Çaycuma İlçesi, Filyos 20.09.2008 27003
Irmağı havzasında yer alan ve ekli
krokide işaretlenen sahanın Filyos
Serbest Bölgesi olarak tespit edilmesi ve
söz konusu sahada yer alan özel
mülkiyete ait taşınmazların Maliye
Bakanlığı (Milli Emlak Genel
Müdürlüğü) tarafından acele
kamulaştırılması; Hakkında Karar.
- 01.09.2008 14095 3083 Sayılı Sulama Alanlarında Arazi 23.09.2008 27006
Düzenlenmesine Dair Tarım Reformu
Kanunu Uyarınca Uygulama Alanı İlan
Edilen Şanlıurfa İlinde Bulunan Bazı
Yerleşim Yerlerinin Ana Köyden
Ayrılarak Karşılarında Belirlenen
Adlarla Bağımsız Köy Olması Hakkında
Karar

IV- SINIR TESPİT KARARI

Tarihi	Sayısı	Konusu	Tarihi	Sayısı
03.07.2008		Bağlı Yeniyurt Belediyesi ile Erzin İlçesi Merkez Bucağına bağlı Yeşiltepe Köyü Arasında Kalan iki ilçe arasının, özel krokisinde de gösterildiği üzere, “Karabasamak Mahallesinin batısında bulunan İçilmez su noktasından başlayarak, buradan güneye doğru D.S.İ. tarafından inşa edilmiş yeni Say Suyu tahliye kanalını takiben kanalın Gazi Çiftliği asfalt yolunu takiben bu yolun kesiştiği kuzey-güney istikametinde denize doğru D.S.İ. kurutma kanalının takiben kurutma kanalının denize döküldüğü noktada son bulan hat” olarak belirlenmesi, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunun 2.maddesinin (B) ve (D) fıkralarına göre uygun görüldüğüne Dair Karar	04.07.2008	26926
03.07.2008		Bitlis İli Tatvan İlçesi Merkez Bucağı Küllüce Köyünün, aynı ilin Merkez İlçe Merkez Bucağına bağlanması; 5442 sayılı İl İdaresi Kanunun’ nun 2 nci maddesinin (B) ve (D) fıkralarına göre uygun görüldüğüne Dair Karar	04.07.2008	26926

03.07.2008 10189 Kocaeli İline bağlı Sarıseyh Köyünün, 04.07.2008 26926
aynı İlin İzmit İlçesi Merkez Bucağına
bağlanması; 5442 sayılı İl İdaresi
Kanunun' nun 2 nci maddesinin (B) ve
(D) fıkralarına göre uygun görüldüğüne
Dair Karar

V- YÖNETMELİKLER
BAKANLIKLARCA YAYIMLANAN YÖNETMELİKLER

		Yayımlandığı Resmi Gazetenin	
Konusu		Tarihi	Sayısı
2008/13801 Nüfus Hizmetleri Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik		10.07.2008	26932
Polis Akademisi Başkanlığı Güvenlik Bilimleri Fakültesi Giriş ve Eğitim Öğretim Yönetmeliği		17.08.2008	26970
Polis Meslek Yüksekokulları Eğitim-Öğretim Yönetmeliği		17.08.2008	26970
3030 Sayılı Kanun Kapsamı Dışında Kalan Belediyelere Tıp İmar Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik		19.08.2008	26972
Karayolları Trafik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik		09.09.2008	26992
Araç Muayene İstasyonlarının Açılması, İşletilmesi ve Araç Muayenesi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Dair Yönetmelik		19.09.2008	26992
Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik		19.09.2008	26992
Suç Gelirlerinin Aktarılmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesine İlişkin Yükümlülüklerle Uygun Programı Hakkında Yönetmelik		06.09.2008	26999

VI - İDARİ BAĞLILIĞIN DEĞİŞTİRİLMESİ KARARI

		Yayımlanan Resmi Gazetenin		
Tarihi	Sayısı	Konusu	Tarihi	Sayısı
05.08.2008	10289	Balıkesir İli İvrindi İlçesi Korucu Bucağı Çakmak Köyünün, aynı ilin Havran İlçesi Merkez Bucağına bağlanması; 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 2 nci maddesinin (B) ve (D) fıkralarına göre uygun görüldüğüne dair karar	06.08.2008	26959

25.08.2008	10342	Aksaray İli Merkez İlçeye bağlı Hamidiye Belediyesinin tüzel kişiliğinin kaldırılarak Aksaray Belediyesi sınırları içine katılması 5393 sayılı Belediye Kanununun 11 inci maddesi uyarınca uygun görüldüğüne dair karar	26.08.2008	26979
19.09.2008	10444	1-Sivas İli Yıldızeli İlçesi Yavru Bucağı Bahçebaşı Köyünün, Tokat İli Yeşilyurt İlçesi Merkez Bucağına bağlanması; 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 2 nci maddesinin (B) ve (D) fıkralarına göre uygun görüldüğüne dair karar. 2 - Bu Kararı İçişleri Bakanı yürütür.	20.09.2008	2703

VI - YER ADININ DEĞİŞTİRİLMESİNE DAİR KARAR

Tarihi	Sayısı	Konusu	Yayımlandığı Resmi Gazetenin	
			Tarihi	Sayısı
		Karabük İli Yenice İlçesine bağlı Yortanpazarı Beldesinin ve Yortanpazarı Belediyesinin isminin “Yortan” olarak değiştirilmesine dair karar	04.07.2008	26926
		Sakarya İli Adapazarı Merkez İlk Kademe Belediyesinin isminin “Adapazarı” olarak değiştirilmesine dair karar	05.07.2008	26927
13.08.2008	26966	Van İli Gevaş İlçesine Bağlı Uysal Beldesinin İsminin “Akdamar” Olarak Değiştirilmesine Dair Karar	13.08.2008	26966
		Kahramanmaraş İli Nurhak İlçesine bağlı 20.08.2008 Yeşilken 20.08.2008 Belediyesinin isminin “Kurallar” olarak değiştirilmesine dair karar	20.08.2008	26973
		Kahramanmaraş İli Nurhak İlçesine bağlı 29.08.2008 Kullartatlar Belediyesi Başkanlığının isminin “Tatlar” olarak değiştirilmesine dair karar	29.08.2008	26982

VII - GENELGELER**Yayımlandığı Resmi Gazetenin**

Konusu	Tarihi	Sayısı
Başbakanlığa bağlı olan veya Başbakanlıkla ilgilendirilen kuruluşlar ile Hükümet üyeleri arasındaki görev dağılımına ilişkin 30/8/2007 tarihli ve (2007/22) sayılı Genelgede belirtilen görevlere ilave olarak; 11/4/2008 tarihli ve 2008/4 sayılı genelge ile uygulamaya konulmuş bulunan "Medeniyetler İttifakı Projesi"nin yürütülmesi görevinin, Devlet Bakanı Prof. Dr. Mehmet AYDIN tarafından yerine getirilmesi uygun görülmüştür.	06.07.2008	26928
Elektronik Belge Standartları ile İlgili 2008/16 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	16.07.2008	26938
Lisanslı Yazılım Kullanılması ile İlgili 2008/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	16.07.2008	26938
2009-2011 Dönemi Yatırım Programı Hazırlıkları ile İlgili 2008/1	16.07.2008	26938
Sayıli Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Genelgesi Elektronik Belge Standartları.	16.07.2008	26938
Lisanslı Yazılım Kullanılması.	16.07.2008	26938
2009-2011 Dönem Yatırım Programı Hazırlıkları	16.07.2008	26938
Banka Promosyonları ile İlgili 2008/18 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	05.08.2008	26958
2008 Enerji Verimliliği Yılı ile İlgili 2008/19 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	13.08.2008	26966

VIII - TEBLİĞLER**Yayımlandığı Resmi Gazetenin**

Konusu	Tarihi	Sayısı
Enerji Desteğinin Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (No:2008/1)	08.07.2008	26930
2009-2011 Dönemi Bütçe Çağrısı ve Bütçe Hazırlama Rehberi	08.07.2008	26930
Mülki İdare Amirleri Atama, Değerlendirme ve Yerdeğiştirme Yönetmeliğinin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ (No: 2008/4)	31.07.2008	26953

IX - KURUL KARARLARI**Yayımlandığı Resmi Gazetenin**

Konusu	Tarihi	Sayısı
Orta Vadeli Mali Plan (2009-2011)'ın Kabulüne Dair 1/7/2008 Tarihli ve 2008/31 Sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı	08.07.2008	26930
1 Kişinin 1. Sınıf Mülki İdare Amirliğine Yükseltilmesi Hakkında Karar	29.07.2008	26951