

## KAMUDAKİ ATIL PERSONELİN DEĞERLENDİRİLMESİ MÜMKÜN MÜ?

Tarihin her döneminde insan gücü, kalkınmanın belirleyicisi ve lokomotifidir. Gerek kamuda gerek özel sektörde insan gücü planlamasında verimlilik; Avrupa'da iyi eğitim ve bilgi donanımı ile sağlanmaktadır. Japonya'da ise halkın kişilik özellikleri, kuruluşların ortamına veya kültürüne uyum ile elde edilebilmektedir. Sorumluluk alma, cezalandırma ve ödüllendirme Avrupa Sisteminde yöneticiye, Japon sisteminde ise gruba ait olup, verimlilik konusunda ki sorumluluk ta aynı kişilere aittir. Hem Avrupa kültüründe hem de Japon kültüründe görülen ortak yön ise her iki kıt'ada da başta işgücü planlaması olmak üzere çalışma hayatının tüm alanlarında verimlilik bilinci ve kültürünün çok artmış olmasıdır.

İngiltere kamu hizmetlerinde verimliliği sağlamak üzere yüzyılımızın son yarısında en etkin ve en önemli çalışmalar Thatcher hükümetinin işbaşına gelmesi ile başlamıştır. Aynı dönemde ABD başkanı olan Reagan 'da ülkesinde kamu hizmetlerinde hızlı reformlara başlamış, kamu hizmetlerinde tasarruf ve verimliliği ön plana çıkaran çalışmalar , araştırmalar ve programlar gerçekleştirmiştir. Gerek ABD' de gerekse İngiltere'de gerçekleşen kamu yönetimindeki reform ile daha önce mevcut olan "görevlere göre yönetim" şeklinden vazgeçilerek, sonuç elde etmeye yönelik olan "hedeflere göre yönetim" ilke ve anlayışına geçilmiştir. Hedeflere göre yönetim anlayışının kabul edilmesi büyük bir reform olmuştur. Bunun sonucunda, vatandaşın devletten yapılmasını beklediği işleri en az maliyette, etkin ve verimli bir şekilde hızlı yapma düşüncesi bütün bürokrasiye hakim olmuştur.

**Ülkemizde kamuda çeşitli mesleklerden olup, kamu yönetiminde tecrübe sahibi olan personelin değişik nedenlerden dolayı atıl halde olanlarının bilgi ve deneyimlerinden istifade ederek, onları ülke ekonomisinin hareketlendirilmesinde görevlendirmek hedeflemelidir.** Ancak bu hedefe tam olarak hedefine ulaşılabilmesi için bilinçli ve köklü hükümet politikaları ile reforma gidilmesi kaçınılmazdır.

Özelleştirme uygulamaları sebebiyle atıl kalan personelin yeterli gelmeyebileceğini dikkate alan kanun koyucu 30.000 adet kadro oluşturulmuş ve özelleştirme uygulamalarına paralel olarak kamu kurumlarına nakil çalışmaları 1993 yılında başlamıştır. 1993 yılı dahil 2003 yılı sonuna kadar 36.769 kişi başka kurum ve kuruluşlara nakledilmiştir. Nakil işlemleri hala devam etmektedir. Buna karşın, artık verimli olmadıkları için gözden çıkarılan

özelleştirme kapsamındaki kamu kuruluşlarına bile, eleman alınabilmektedir. Türkiye'deki kamu istihdamını net olarak görebilmek için nüfusun 16 milyon olduğu 1931 yılında bütün kamu kurumlarında dairelerde istihdam edilen 90 bin kamu personeli 16 milyon kişinin bütün kamusal hizmetleri gerçekleştirilmiştir.

Bugün kamu hizmetlerini yürütmekle görevli olan personel kadro sayısı 4.500.000.'den fazladır. Bu rakam ülkemizde çalışabilir nüfusun (25 Milyon kişi ) %20'sine yaklaşmaktadır. Oysa 70 milyonluk İngiltere'de olanca geniş kamu hizmetlerine rağmen Kamu'da istihdam edilenlerin sayısı 600.000.'e düşürülmüştür.

**Ülkemizde de sonuç elde etmeye yönelik bir sistem olan hedeflere göre yönetime geçiş bize göre kamu hizmetlerinde insan gücü planlamasının verimliliği için ilk adım olacaktır.**

Tabii yollardan (emeklilik ve kendi isteği ile istifa gibi) hızlı bir şekilde devlet kadrolarında indirimlere gidilmeli, hiç bir şekilde nitelik gerektirmeyen işler için yeni eleman istihdam edilmemelidir.

Kamu kurum ve kuruluşlarda örgütsel hiyerarşi içinde insan gücünden daha az zamanda daha fazla ve daha verimli çalışma bekleyebilmek için görev-yetki-sorumluluk yapılaşmasının iyi yapılması gerekmektedir.

Kamu hizmetlerinde daha çok çalışan ve daha iyi performans gösteren kamu çalışanlarının maaşlarının belli bir yüzdesi kadar ek maddi ödül verilmesi yoluna gidilmelidir.

Devlet yönetiminde kırtasiyeciliğin asgariye indirilmesi için standart, form dilekçe ve işlem belgeleri hazırlanıp, bütün kamu hizmetlerinde homojen ve standart başvuru ve işlemlerin yapılabilmesi sağlanmalıdır.

İhtiyaç bulunan alanlarda ve nitelikli olmak kaydıyla personel alımı yoluna gidilmelidir.

Devletin merkezi idaresine bağlı olmakla birlikte farklı idari birimler arasında yer alan ancak aynı işlevi gören bütün kamu idareleri birleştirilmelidir.

Kamu personeli, vatandaşının işini hızlı, etkin ve verimli bir şekilde bitirmesi yönünde yeni bir anlayış çerçevesinde eğitime tabi tutulmalıdır.

Kamu yönetiminde esas ilke vatandaşı müşteri gibi görme olmalı, tüm kamusal işlemlerde tasarruf ve verimlilik ön plana çıkarılmalı, idarecilere sonuçlardan sorumlu olacak şekilde geniş yetki verilmelidir.

Mahalli idarelere ve hükümetin taşra örgütlerine geniş bir yetki ve sorumluluk verilmesini sağlanacak düzenlemelere gidilmelidir.

Ülkemizde kamu hizmetlerinde otomasyona gidilmesi ile hem aşırı istihdam önlenecek, hem de bu hizmetlerden yararlanan vatandaşların kamuya olan güveni artacaktır.

**Ülkemizde kamuda istihdam edilen mesleğinde tecrübeli, çeşitli nedenlerle atıl kalan personelin kısa ve orta vadede aktif hale getirilmesi için aşağıdaki tedbirler alınabilir:**

-Kamu kurum ve kuruluşlarında kanunla verilen görevlere tam olarak yerine getirildiğinde atıl kalan personelin meslek ve ihtisas konularına göre sayılarının bilinmesi ve bunların yeni projelere yönlendirilmesi ilk adım olarak benimsenmelidir.

-Devlet kamu yatırımları dışında üretim ve hizmet tesisleri projeleri üretilen bünyesindeki tecrübeli personeli bu yatırımlara rehberlik yapması için yönlendirebilir. Hem yatırımda hem de üretim dönemlerinde belirlenecek kurallarla bu kamu personellerinin istihdamı sağlanabilir.

-Orta ve küçük sanayicilerin devlet ile ilgili faaliyetlerinin kısa sürede sonuçlandırılmasını sağlayacak, öğretici olacak, işletmelerin karşılaştığı problemleri çözecek şekilde atıl kamu personeli görevlendirilebilir.

-Her kamu kurumu veya kuruluşu, yapmış olduğu faaliyet alanlarında, yatırımcıları, esnafları, çiftçileri, turizmcileri vb. meslek sahiplerinin neleri üreteceğini, hangi alanlarda faaliyetlerinin karlı olabileceğini, üretimlerinin ve hizmetlerinin nasıl verimli olabileceğini, nasıl pazarlanacağını, nasıl ihraç edileceğini bilgilendirmek amacı ile onlarla birlikte olacak ve yönlendirecek atıl kamu personeli görevlendirebilirler.

-Kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan özellikle sahil kenarlarındaki tesislerin sezondan sonrada verimli olarak kullanılması için gençleri, Türk cumhuriyetlerindeki öğrencileri ve vatandaşları çeşitli konularda eğitip ufuk açmaya yönelik projeler üretilip atıl personel de bu faaliyetlerde öğretici olarak değerlendirilebilir.

-Kamu kurum ve kuruluşlarının kendi aralarında sinerji yaratılmasına gayret edilip özellikle belediyeler, il özel idareleri ve sivil toplum örgütleri projeleri üzerinde ortak çalışmak, yeni projeler üretmek için raporlar düzenlenebilir.

-Sendika,meslek kuruluşları, vakıf, dernek gibi oluşumların işbirliği sağlanarak üretilecek yeni projelerde atıl personel için de istihdam imkanları yaratılabilir.

-Konusunda uzman ve atıl hale getirilmiş olan personeli özel sektörde 1-2 yıllığına özlük hakları korunarak çalıştırmak bunlardan kendi işini kurmak isteyenlere maddi ve manevi destekler vererek yatırımları, ticareti, tarım ürünlerini artırmayı, turizmi daha da canlandırmayı dolayısı ile istihdamı da destekleyici tedbirler alınabilir.

-Bakanlığımız kredileri ile kurulması desteklenen ve özel olarak da kurulabilen küçük sanayi siteleri yönetimlerine yatırım, işletme ve pazarlama konularında; yine organize sanayi bölgeleri ve endüstri bölgelerinde bulunan orta ölçekli işletmelerin faaliyetlerinde yardımcı olmak üzere elemanlar gönderilip istihdamları sağlanabilir.

-Üniversite- sanayi işbirliğini tesis etmek amacıyla Bakanlığımıza müracaatla kurulan teknoloji geliştirme bölgelerinde bilimsel araştırmalara destek için atıl personelin istihdamı gerçekleştirilebilir.

Ülkemiz yer altı ve yer üstü kaynaklarında diğer birçok ülkelere göre daha verimlidir. Bu kaynakların ekonomiye kontrollü olarak kazandırılması da önemlidir. Atıl personel bu kaynakların ekonomiye kazandırılması projelerinde ve üretimlerinde görevlendirilebilir.

-Yasalarla verilmiş olduğu halde tam olarak yapılamayan iş ve görevlerin yapılabilmesi için atıl personelin bir hizmet içi eğitim ile desteklenerek çalıştırılması sabırla uygulanmalıdır.